

**PENGARUH PENGENDALIAN INTERNAL, *GOOD GOVERNANCE*, DAN
KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
BIDANG KEUANGAN PEMERINTAH DAERAH
KABUPATEN TEMANGGUNG**

SKRIPSI

Diajukan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta
untuk Memenuhi Sebagian Persyarat guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi



Oleh :
FIERDA PANGESTIKA
12812141035

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
JURUSAN PENDIDIKAN AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
2016**

**PENGARUH PENGENDALIAN INTERNAL, *GOOD GOVERNANCE*, DAN
KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
BIDANG KEUANGAN PEMERINTAH DAERAH
KABUPATEN TEMANGGUNG**

SKRIPSI

Diajukan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta
untuk Memenuhi Sebagian Persyarat guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi



Oleh :
FIERDA PANGESTIKA
12812141035

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
JURUSAN PENDIDIKAN AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
2016**

PERSETUJUAN

**PENGARUH PENGENDALIAN INTERNAL, *GOOD GOVERNANCE*, DAN
KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
BIDANG KEUANGAN PEMERINTAH DAERAH
KABUPATEN TEMANGGUNG**

SKRIPSI

Oleh:

FIERDA PANGESTIKA

12812141035

Telah disetujui dan disahkan

Pada tanggal 30 Maret 2016

Untuk dipertahankan di depan Tim Penguji Skripsi

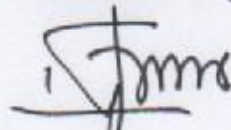
Program Studi Akuntansi

Jurusan Pendidikan Akuntansi Fakultas Ekonomi

Universitas Negeri Yogyakarta

Disetujui,

Dosen Pembimbing



Abdullah Taman, S.E., Ak., M.Si., CA.

NIP. 19630624 199001 1 001

PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul :

**PENGARUH PENGENDALIAN INTERNAL, *GOOD GOVERNANCE*, DAN
KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
BIDANG KEUANGAN PEMERINTAH DAERAH
KABUPATEN TEMANGGUNG**

Disusun oleh :

FIERDA PANGESTIKA

12812141035

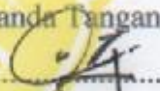
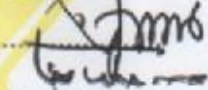

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji Tugas Akhir Prodi Akuntansi

Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta

Pada tanggal 14 April 2016 dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

DEWAN PENGUJI

Nama Lengkap	Kedudukan	Tanda Tangan	Tanggal
Moh. Djazari, M.Pd.	Ketua Penguji		12/05/16
Abdullah Taman, M.Si., CA.	Sekretaris Penguji		12/05/16
Siswanto, M.Pd.	Penguji Utama		21/04/16

Yogyakarta, 13 Mei 2016

Fakultas Ekonomi

Universitas Negeri Yogyakarta

Dekan,


Dr. Sugiharsono, M.Si.
NIP. 19550328 198303 1 002

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Fierda Pangestika

NIM : 12812141035

Program Studi : Akuntansi

Fakultas : Ekonomi

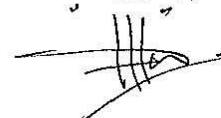
Judul Skripsi : PENGARUH PENGENDALIAN INTERNAL, *GOOD GOVERNANCE*, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI BIDANG KEUANGAN PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN TEMANGGUNG

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar karya saya sendiri. Se jauh pengetahuan saya, tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan tata penulisan karya ilmiah yang lazim.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak dipaksakan.

Yogyakarta, 20 Maret 2016

Penulis,



Fierda Pangestika

NIM. 12812141035

MOTTO

“Talk less, do more. Do the action with good intention”

(Penulis)

PERSEMBAHAN

Dengan memanjatkan Puji Syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas berkat rahmat dan hidayah-Nya, karya sederhana ini penulis persembahkan kepada :

1. Kedua orang tua tercinta, Bapak Suyatno dan Ibu Tri Marheniyati yang dengan kasih sayang dan untaian doa tulus selalu mendukung, memberikan semangat, serta menjadi motivasi kuat bagi penulis. Terima kasih untuk semuanya.
2. Mas dan Mbak Ipar tersayang, Hermi Cahyo Rahardiyanto dan Julien Raih, yang selalu memberikan semangat bagi penulis.
3. Keluarga besar yang selalu memberikan dorongan dan semangat.

Karya ini penulis bingkiskan untuk :

1. Ponakan tercinta, Rakadipta Herjuna, motivasi terbesar dalam hidup untuk cepat sukses.
2. Amalia Nur Rohmah, Ambar Puspa Arum, Anita Nur Khasanah, Nesya Widyaputranti, dan Tanta Kuswanta, terimakasih telah menjadi teman yang sangat baik selama ini.

**PENGARUH PENGENDALIAN INTERNAL, *GOOD GOVERNANCE*, DAN
KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
BIDANG KEUANGAN PEMERINTAH DAERAH
KABUPATEN TEMANGGUNG**

Oleh:
FIERDA PANGESTIKA
12812141035

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh Pengendalian Internal terhadap Kinerja Pegawai Bidang Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Temanggung, (2) pengaruh *Good Governance* terhadap Kinerja Pegawai Bidang Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Temanggung, (3) pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Bidang Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Temanggung, dan (4) pengaruh Pengendalian Internal, *Good Governance*, dan Komitmen Organisasi, secara bersama-sama, terhadap Kinerja Pegawai Bidang Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Temanggung.

Penelitian ini termasuk penelitian korelasional. Penelitian ini dilakukan pada bulan Februari 2016 di Pemerintah Daerah Kabupaten Temanggung. Populasi dalam penelitian ini adalah 70 pegawai Bagian Keuangan Dinas Daerah Kabupaten Temanggung. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Uji coba instrumen menggunakan uji coba terpakai. Uji asumsi klasik meliputi uji linieritas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier sederhana dan analisis regresi linier berganda.

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan : (1) Pengendalian Internal berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Bidang Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Temanggung ditunjukkan dengan $r_{1y} = 0,625$, $r^2_{1y} = 0,391$, t hitung $> t$ tabel ($6,607 > 1,667$), serta persamaan regresi linier sederhana $Y = 8,265 + 0,681 X_1$, (2) *Good Governance* berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Bidang Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Temanggung ditunjukkan dengan $r_{2y} = 0,564$, $r^2_{2y} = 0,318$, t hitung $> t$ tabel ($6,5633 > 1,667$), serta persamaan regresi linier sederhana $Y = 17,471 + 0,656 X_2$, (3) Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Bidang Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Temanggung ditunjukkan dengan $r_{3y} = 0,597$, $r^2_{3y} = 0,357$, t hitung $> t$ tabel ($6,140 > 1,667$), serta persamaan regresi linier sederhana $Y = 21,055 + 0,879 X_3$, (4) Pengendalian Internal, *Good Governance*, dan Komitmen Organisasi, secara bersama-sama, berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Bidang Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Temanggung ditunjukkan dengan $R_{y(1,2,3)} = 0,680$, $R^2_{y(1,2,3)} = 0,462$, F hitung $> F$ tabel ($18,927 > 2,74$), persamaan regresi $Y = 4,841 + 0,329 X_1 + 0,202 X_2 + 0,433 X_3$.

Kata Kunci: Kinerja Pegawai, Pegawai Bidang Keuangan Pemerintah Daerah, Pengendalian Internal, *Good Governance*, Komitmen Organisasi

**THE EFFECT OF INTERNAL CONTROL, GOOD GOVERNANCE, AND
ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE
OF LOCAL GOVERNMENT FINANCE OFFICERS
TEMANGGUNG REGENCY**

By:
FIERDA PANGESTIKA
12812141035

ABSTRACT

This research is conducted to examine: (1) the effect of Internal Control on Employee Performance of Local Government Finance Officers Temanggung Regency, (2) the effect of Good Governance on Employee Performance of Local Government Finance Officers Temanggung Regency, (3) the effect of Organizational Commitment on Employee Performance of Local Government Finance Officers Temanggung Regency, dan (4) the effect of Internal Control, Good Governance and Organizational Commitment, together, affected the Employee Performance of Local Government Finance Officers Temanggung Regency.

This study included a correlational research. This study was conducted in February 2016 on Derpartment Temanggung Regency. The population in this study is 70 employees of the finance officers Department in Temanggung Regency. Data collection technique used questionnaire. Analysis prerequisite test included linearity test, multicollinearity test, and heteroscedasticity test. The data analysis technique used a simple and multiple linear regression analysis.

The result shows that: (1) the level of Internal Control has positive influence the Employee Performance of Local Government Finance Officers Temanggung Regency, shown by $r_{1y} = 0,625$, $r^2_{1y} = 0,391$, t value $> t$ table ($6,607 > 1,667$), and the regression equation $Y = 8,265 + 0,681 X_1$, (2) the level of Good Governance has positive influence the Employee Performance of Local Government Finance Officers Temanggung Regency, shown by $r_{2y} = 0,564$, $r^2_{2y} = 0,318$, t value $> t$ table ($6,5633 > 1,667$), and the regression equation $Y = 17,471 + 0,656 X_2$, (3) the level of Organizational Commitment has positive influence the Employee Performance of Local Government Finance Officers Temanggung Regency, shown by $r_{3y} = 0,597$, $r^2_{3y} = 0,357$, t value $> t$ table ($6,140 > 1,667$), and the regression equation $Y = 21,055 + 0,879 X_3$, (4) Internal Control, Good Governance, and Organizational Commitment, simultaneously has positive influence the Employee Performance of Local Government Finance Officers Temanggung Regency, shown by $R_{y(1,2,3)} = 0,680$, $R^2_{y(1,2,3)} = 0,462$, F value $> F$ table ($18,927 > 2,74$), and the regression equation $Y = 4,841 + 0,329 X_1 + 0,202 X_2 + 0,433 X_3$.

Keywords: *Employee Performance, Local Government Finance Officers, Internal Control, Good Governance, Organizational Commitment*

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir Skripsi yang berjudul “Pengaruh Pengendalian Internal, *Good Governance*, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Bidang Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Temanggung”. Tugas Akhir Skripsi ini disusun dalam rangka memenuhi sebagian persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.

Dalam menyusun Tugas Akhir Skripsi ini, penulis tentunya banyak menemukan kendala dan hambatan. Akan tetapi berkat bimbingan, dukungan, dan pengarahan dari berbagai pihak akhirnya Tugas Akhir Skripsi ini dapat selesai dengan baik. Oleh karena itu, dengan kerendahan hati pada kesempatan ini mengucapkan banyak terima kasih kepada :

1. Prof. Dr. Rochmat Wahab, M.Pd., M.A, Rektor Universitas Negeri Yogyakarta.
2. Dr. Sugiharsono, M.Si., Dekan FE Universitas Negeri Yogyakarta yang telah memberikan kesempatan menyelesaikan Tugas Akhir Skripsi ini.
3. Abdullah Taman, M.Si., Ak., Ketua Jurusan Pendidikan Akuntansi sekaligus dosen pembimbing yang telah memberikan dukungan, saran, dan pengarahan selama penyusunan Tugas Akhir Skripsi.
4. Mahendra Adhi Nugroho, M.Sc., Ketua Program Studi Akuntansi.

5. Siswanto, M.Pd., Dosen narasumber yang telah memberikan koreksi, pendapat, dan ilmu sehingga penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir Skripsi ini dengan baik.
6. Moh. Djazari, M.Pd., Dosen ketua penguji yang telah memberikan koreksi dan ilmu sehingga penulis dapat memperbaiki Tugas Akhir Skripsi ini dengan baik.
7. Mimin Nur Aisyah, M.Sc., Ak., Dosen pembimbing akademik, terimakasih untuk semangat dan motivasinya selama ini.
8. Heni Haryanti, Wulan Agusti, dan Mujib Burrahman, terimakasih ilmu, wejangan, dan bantuannya dalam menyelesaikan Tugas Akhir Skripsi ini.
9. Pradika, Ridwan, Mas Dian, Mbak Dian, Mbak Nani, dan seluruh teman-teman Akuntansi A 2012 yang tidak bisa disebutkan satu per satu namanya, terimakasih atas motivasi dan dukungannya selama ini.
10. Semua pihak yang telah membantu dan mendukung penulis dalam menyelesaikan skripsi ini tetapi tidak dapat disebut satu per satu. Tanpa mereka skripsi ini tidak akan selesai dengan baik.

Peneliti berharap semoga kebaikan mereka mendapat penghargaan yang setimpal dari Tuhan Yang Maha Esa. Akhirnya peneliti berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca dan semua pihak yang berkepentingan.

Yogyakarta, 20 Maret 2016

Penulis

Fierda Pangestika

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN KEASLIAN KARYA	iv
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
ABSTRAK	vi
<i>ABSTRACT</i>	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
 BAB I. PENDAHULUAN	 1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	10
C. Pembatasan Masalah	10
D. Rumusan Masalah	11
E. Tujuan Penelitian.....	12
F. Manfaat Penelitian.....	13
 BAB II. KAJIAN TEORI DAN PERUMUSAN HIPOTESIS	 15
A. Kajian Teori.....	15
1. Kinerja Pegawai	15
a. Pengertian Kinerja Pegawai	15
b. Pegawai Bidang Keuangan Pemerintah Daerah	17
c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai	18
d. Penilaian Kinerja	21
e. Indikator Kinerja Pegawai Bidang Keuangan Pemerintah Daerah	23
2. Pengendalian Internal	25
a. Pengertian Pengendalian Internal	25
b. Sistem Pengendalian Internal Pemerintah Daerah	27
c. Tujuan Pengendalian Internal	29
d. Indikator Pengendalian Internal	30
3. <i>Good Governance</i>	32
a. Pengertian <i>Good Governance</i>	32
b. Prinsip-prinsip <i>Good Governance</i>	34
c. Tujuan <i>Good Governance</i>	36
d. Indikator <i>Good Governance</i>	37
4. Komitmen Organisasi.....	40
a. Pengertian Komitmen Organisasi.....	40

b. Ciri-ciri Komitmen Organisasi	41
c. Indikator Komitmen Organisasi	43
B. Penelitian yang Relevan	44
C. Kerangka Berpikir	50
D. Paradigma Penelitian	54
E. Hipotesis Penelitian	55
BAB III. METODE PENELITIAN.....	56
A. Desain Penelitian	56
B. Tempat dan Waktu Penelitian	57
C. Variabel Penelitian	57
D. Definisi Operasional Variabel Penelitian	57
E. Populasi	59
F. Teknik Pengumpulan Data	60
G. Instrumen Penelitian	61
H. Uji Coba Instrumen	62
I. Teknik Analisis Data	69
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	81
A. Deskripsi Data Umum	81
B. Deskriptif Data Khusus	86
C. Hasil Analisis Data	96
1. Uji Asumsi Klasik	96
2. Uji Hipotesis	99
D. Pembahasan Hasil Penelitian.....	113
E. Keterbatasan Penelitian	120
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN.....	122
A. Kesimpulan.....	122
B. Saran	123
DAFTAR PUSTAKA	126
LAMPIRAN.....	129

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Jumlah Pegawai Bagian Keuangan Dinas Daerah Kabupaten Temanggung...	60
2. Kisi-kisi Instrumen Penelitian.....	61
3. Skor Skala <i>Likert</i>	62
4. Rangkuman Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai	64
5. Rangkuman Hasil Uji Validitas Pengendalian Internal	65
6. Rangkuman Hasil Uji Validitas <i>Good Governance</i>	66
7. Rangkuman Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi	67
8. Rangkuman Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian	68
9. Klasifikasi Reliabilitas	68
10. Kategori Indikator Variabel	70
11. Karakteristik Data Penyebaran Kuesioner	81
12. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	83
13. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	84
14. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	85
15. Hasil Analisis Statistik Deskriptif	87
16. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Pegawai	88
17. Distribusi Frekuensi Kecenderungan Variabel Kinerja Pegawai	89
18. Distribusi Frekuensi Variabel Pengendalian Internal	90
19. Distribusi Frekuensi Kecenderungan Variabel Pengendalian Internal	91
20. Distribusi Frekuensi Variabel <i>Good Governance</i>	92
21. Distribusi Frekuensi Kecenderungan Variabel <i>Good Governance</i>	93
22. Distribusi Frekuensi Variabel Komitmen Organisasi	95
23. Distribusi Frekuensi Kecenderungan Variabel Komitmen Organisasi	96
24. Rangkuman Hasil Uji Linieritas.....	97
25. Rangkuman Hasil Uji Multikolinieritas	98
26. Rangkuman Hasil Uji Heteroskedastisitas	99
27. Rangkuman Hasil Uji Regresi Linear Sederhana untuk Pengaruh Pengendalian Internal terhadap Kinerja Pegawai Bidang Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Temanggung	100
28. Rangkuman Hasil Uji Regresi Linear Sederhana untuk Pengaruh <i>Good Governance</i> terhadap Kinerja Pegawai Bidang Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Temanggung	103
29. Rangkuman Hasil Uji Regresi Linear Sederhana untuk Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Bidang Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Temanggung	106
30. Rangkuman Hasil Uji Regresi Linear Berganda untuk Pengaruh Internal, <i>Good Governance</i> , dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Bidang Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Temanggung	109

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Paradigma Penelitian	55
2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	84
3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	85
4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	86
5. Histogram Variabel Kinerja Pegawai	88
6. Histogram Variabel Pengendalian Internal	90
7. Histogram Variabel <i>Good Governance</i>	93
8. Histogram Variabel Komitmen Organisasi	95

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Instrumen Penelitian.....	129
2. Data Penelitian	137
3. Hasil Uji Instrumen	152
4. Hasil Uji Analisis Data.....	166
5. Tabel Statistika.....	187
6. Surat Perizinan Penelitian	191

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya, termasuk organisasi pemerintah, dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor yang paling penting adalah sumber daya manusia. Pegawai pemerintah berperan sebagai penggerak utama atas kelancaran kegiatan organisasi pemerintah. Pemerintah, baik pusat maupun daerah, perlu mengelola pegawai yang ada secara optimal agar tercipta kinerja yang baik. Kinerja Pegawai yang baik dapat diukur berdasarkan hasil yang diperoleh dari suatu aktivitas yang dilakukan oleh pegawai tersebut. Kinerja Pegawai yang baik akan membuat kinerja suatu organisasi pemerintah menjadi semakin baik.

Pemerintah Kabupaten Temanggung merupakan salah satu unsur pelaksana otonomi daerah yang ada di Kabupaten Temanggung. Pemerintah Kabupaten Temanggung terdiri dari 13 dinas yang memiliki fungsi masing-masing sesuai dengan lingkup tugasnya. Dalam pelaksanaan kegiatan, Pemerintah Kabupaten Temanggung tidak lepas dari peran pegawai pemerintah daerah yang ada di dalamnya, termasuk pegawai di bidang keuangan. Pegawai bidang keuangan pemerintah daerah melaksanakan fungsi pengelolaan dan administrasi pertanggungjawaban keuangan organisasi daerah. Hal tersebut harus dilaksanakan oleh pegawai bidang keuangan dengan cara tertib, terkendali, efektif, dan efisien untuk menciptakan kinerja yang baik.

Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara yang dilakukan pada bulan Februari 2016, ditemukan permasalahan yang membuat Kinerja Pegawai Bagian Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Temanggung menjadi kurang optimal. Pertama, pegawai Bagian Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Temanggung kurang memiliki rasa disiplin terhadap peraturan yang berlaku dalam instansi. Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan oleh anak yang sedang melakukan praktek kerja lapangan di Dinas Perhubungan, Informasi, dan Komunikasi, ada pegawai Bagian Keuangan Dinas Perhubungan, Informasi, dan Komunikasi selama bulan Februari 2016 jarang terlihat di kantor tanpa alasan yang jelas.

Terdapat juga peraturan dalam instansi yang mewajibkan setiap pegawai melakukan presensi dua kali dalam sehari, yaitu pada saat hadir di pagi hari dan jam pulang di sore hari. Namun setiap harinya, ada pegawai Bagian Keuangan Dinas Perhubungan, Informasi, dan Komunikasi tidak melakukan presensi pada saat jam pulang. Kedua, ada pegawai Bagian Keuangan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil yang tidak memanfaatkan waktu bekerja dengan efektif dan efisien. Setiap harinya, pada jam kerja, pegawai tersebut meminta izin untuk menjemput anaknya pulang sekolah. Walaupun pegawai tersebut kembali lagi ke kantor, tetapi hal itu dilakukan pada saat jam kantor sepanjang hari. Masalah toleransi sebagai rekan kerja menjadi alasan utama yang membuat teman bekerja, tidak ada yang melakukan teguran kepada pegawai tersebut.

Ketiga, pegawai Bagian Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Temanggung, kurang melaksanakan otoritas dan tanggung jawabnya dengan baik. Pada saat jam kerja, ada pegawai bagian keuangan Dinas Pertanian, Perkebunan, dan Kehutanan serta Dinas Pekerjaan Umum, tidak berada di meja kerja dan lebih memilih mengobrol dengan rekan kerjanya. Dan yang terakhir, inisiatif yang dimiliki pegawai Bagian Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Temanggung kurang. Sebenarnya, sudah ada peraturan dari instansi yang menyatakan bahwa hal-hal tersebut sebenarnya dilarang. Demi menjaga kinerja pegawai agar tetap baik, sebagai rekan kerja harusnya bisa mengingatkan dengan berinisiatif untuk mencari solusi atas semua masalah yang terjadi. Akan tetapi, karena sudah biasa terjadi di lingkungan bekerja, pegawai yang lain menganggapnya bukan sebagai masalah yang penting.

Selain beberapa permasalahan di atas, terdapat faktor lain yang berdampak pada Kinerja Pegawai Bidang Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Temanggung, salah satunya Pengendalian Internal. Untuk mewujudkan terciptanya kinerja instansi pemerintah yang baik, dibutuhkan Pengendalian Internal pemerintah agar dapat memberi keyakinan bahwa pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh pegawai telah dilaksanakan sesuai dengan rencana dan dapat mencapai tujuan. Sistem Pengendalian Internal Pemerintah (SPIP) adalah proses yang integral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus menerus, baik oleh pimpinan dan seluruh pegawai pemerintah, untuk memberikan keyakinan

atas tercapainya tujuan organisasi pemerintah melalui kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset negara, dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan.

Sistem Pengendalian Internal Pemerintah ini melekat pada semua kegiatan yang dilakukan organisasi pemerintah, termasuk Pemerintah Daerah Kabupaten Temanggung. Sistem Pengendalian Internal Pemerintah juga memiliki fungsi untuk menjaga Kinerja Pegawai Bidang Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Temanggung agar tetap tertib, terkendali, dan melakukan praktik kerja yang sehat. Namun, ada tiga hal yang menyebabkan Sistem Pengendalian Internal Pemerintah terlihat belum diberlakukan secara optimal untuk menjaga Kinerja Pegawai Bagian Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Temanggung tetap tertib, terkendali, dan melakukan praktik kerja yang sehat. Salah satunya permasalahan aktivitas pengendalian yaitu terkait perputaran jabatan (*job rotation*) pegawai Bagian Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Temanggung yang tergolong rendah.

Berdasarkan hasil pengamatan dan dokumentasi, pegawai bidang keuangan yang bekerja pada Pemerintah Daerah Kabupaten Temanggung, didominasi oleh pegawai dengan lama bekerja lebih dari 10 tahun, pada posisi dan fungsi jabatan yang sama. Hal tersebut ditemukan pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan, dan Aset Daerah, Sekretaris DPRD, Dinas Pekerjaan Umum, Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil, Dinas Sosial, Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, dan UMKM, serta

Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Temanggung. Padahal, Pengendalian Internal yang baik harus memenuhi syarat adanya praktik yang sehat dalam melaksanakan tugas dan fungsi setiap unit organisasi pemerintah, termasuk dinas daerah. Perputaran jabatan (*job rotation*) dilakukan dengan maksud agar independensi dan Kinerja Pegawai bidang keuangan tetap terjaga serta terhindar dari praktik kolusi, korupsi, dan nepotisme (KKN).

Di samping itu, permasalahan terkait penaksiran risiko dan pemantauan instansi, evaluasi dan pengawasan baik dari atasan maupun instansi lain berkepentingan, yang seharusnya dilakukan secara berkala terkadang tidak tepat waktu. Hal ini ditemukan di Dinas Pehubungan, Komunikasi, dan Informatika, Dinas Pendidikan, serta Dinas Kesehatan Kabupaten Temanggung. Agar Pengendalian Internal berjalan dengan efektif sehingga organisasi terhindar kemungkinan permasalahan yang terjadi, perlu dilakukan evaluasi secara berkala. Namun, pada Pemerintah Daerah Kabupaten Temanggung, pegawai termasuk pegawai bidang keuangan, hanya diminta membuat laporan penilaian kinerja secara rutin setiap bulan, kemudian disusun ke dalam bentuk Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai (DP3) setiap tahunnya.

Selanjutnya, permasalahan terkait dengan lingkungan pengendalian pada Pemerintah Daerah Kabupaten Temanggung. Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara, pada bulan Februari 2016, juga ditemukan pegawai Bagian Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Temanggung

yang bekerja tidak sesuai dengan bidang ilmu yang ditempuhnya pada masa pendidikan. Salah satunya adalah Kepala Sub Bagian Keuangan Dinas Kesehatan Kabupaten Temanggung yang merupakan pegawai bidang keuangan dengan *background* pendidikan bukan dari Fakultas Ekonomi. Dalam upaya menciptakan lingkungan Pengendalian Internal yang baik seharusnya instansi dapat memberikan tanggung jawab kepada pegawai sesuai dengan kompetensi dan bidang ilmu yang dimilikinya. Dengan begitu, pegawai akan lebih paham wewenang, fungsi, dan jabatannya dalam organisasi sehingga dapat menciptakan Kinerja Pegawai bidang keuangan yang baik.

Kinerja Pegawai, termasuk pegawai bidang keuangan memiliki peran yang penting bagi Pemerintah Daerah Kabupaten Temanggung, terutama dalam penyelenggaraan tata kelola pemerintahan yang baik (*Good Governance*). Dewasa ini, *Good Governance* digunakan sebagai alat ukur untuk menilai Kinerja Pegawai dan organisasi pemerintah, yang lebih menekankan pada aspek transparansi, akuntabel, serta kesejahteraan masyarakat dan pelayanan publik yang ekonomis, efektif, dan efisien. Apabila pegawai bidang keuangan dinas daerah telah melaksanakan tugasnya dengan baik dan benar, maka sesuai dengan prinsip *Good Governance*, informasi keuangan akan dihasilkan dengan baik, transparan, dan akuntabel.

Akan tetapi, untuk permasalahan terkait transparansi dan akuntabilitas, Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP)

untuk masing-masing Dinas Daerah Kabupaten Temanggung belum bisa diakses secara bebas oleh masyarakat melalui internet. Masyarakat yang ingin mengetahui LAKIP dari Dinas Daerah Kabupaten Temanggung harus mendatangi dinas tersebut untuk meminjamnya kepada pegawai bidang keuangan, dan melihatnya secara langsung dalam bentuk *hardcopy*. Pada era digital ini, hal tersebut dapat dikategorikan sebagai suatu kekurangan dan digunakan untuk menilai bahwa Kinerja Pegawai Bagian Keuangan Dinas Daerah Kabupaten Temanggung belum optimal.

Pemerintah daerah di tempat lain sudah menggerakan bentuk transparansi *Good Governance*, salah satunya dengan membiarkan masyarakat mengakses LAKIP masing-masing dinas daerah secara bebas melalui internet, dengan cara mengakses website masing-masing dinas daerah. LAKIP Kabupaten Temanggung yang bisa diakses melalui internet hanya LAKIP dari PEMDA Kabupaten Temanggung yaitu melalui website PEMDA Kabupaten Temanggung. Selain itu, prinsip *value for money* belum diberlakukan secara optimal. Berdasarkan penelitian, ada pegawai yang bekerja belum menggunakan prinsip keefektifan untuk mencapai kinerja pegawai yang tinggi guna menciptakan *Good Governance*. Disamping itu, berdasar hasil wawancara pada bulan Februari 2016, pemeliharaan fasilitas publik belum dikelola secara ekonomis, efektif, dan efisien semata-mata untuk kesejahteraan masyarakat serta kepentingan publik. Padahal, poin utama dalam prinsip *value for money* adalah efektif, efisien, dan ekonomis.

Komitmen Organisasi juga dinilai memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai Bidang Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Temanggung. Komitmen Organisasi menunjukkan sejauh mana pegawai tersebut mengenal dan terikat pada organisasi tempatnya bekerja. Komitmen Organisasi yang tinggi akan menjadikan pegawai Bagian Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Temanggung lebih mementingkan instansi tempatnya bekerja dari pada kepentingan pribadi dan berusaha menjadikan instansi lebih baik. Hal tersebut dapat diartikan bahwa pegawai yang memiliki Komitmen Organisasi yang tinggi akan menunjukkan kinerja yang baik. Pasalnya, ditemukan pegawai Bagian Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Temanggung kurang memiliki Komitmen Organisasi yang tinggi, terutama terkait dengan komitmen normatif.

Pada bulan Februari 2016, ada pegawai Bagian Keuangan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi serta Dinas Perhubungan, Informasi, dan Komunikasi Kabupaten Temanggung yang datang terlambat. Padahal, mulai awal tahun 2015 kemarin, dikeluarkan Peraturan Bupati Nomor 11 Tahun 2015 atas perubahan dari Peraturan Bupati Nomor 61 Tahun 2014 tentang Pedoman Pemberian TPP. Salah satu isi dari peraturan yang dikeluarkan Pemerintah Kabupaten Temanggung tersebut adalah adanya pemotongan Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP) sebesar 2% untuk sekali datang terlambat. Tetapi, peraturan tersebut tidak membuat pegawai Bagian Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Temanggung jera untuk datang terlambat. Pegawai yang masih datang terlambat menunjukkan

bahwa Komitmen Organisasi yang dimiliki rendah. Komitmen Organisasi pegawai yang rendah dapat diartikan Kinerja Pegawai tersebut belum dapat dibilang baik.

Komitmen afektif yang dimiliki oleh pegawai Bagian Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Temanggung juga bisa dibilang rendah terkait dengan rasa bangga bekerja dalam instansi. Berdasarkan hasil wawancara pada bulan Februari 2016, ada pegawai Bagian Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Temanggung yang tidak membanggakan instansi tempatnya bekerja kepada teman-temannya dan merasa pilihan untuk bekerja pada instansi tersebut salah. Kemudian, terkait dengan komitmen berkelanjutan, ada pegawai Bagian Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Temanggung yang berpikir bahwa dia hanya akan sedikit mengalami perubahan apabila meninggalkan instansi tempatnya bekerja. Padahal, pegawai dengan komitmen yang tinggi memiliki kebanggaan yang tinggi bisa bekerja pada instansi tempatnya bekerja karena rasa cintanya terhadap instansi tersebut, sehingga dia tidak pernah berpikir untuk meninggalkan instansi tempatnya bekerja.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pengendalian Internal, *Good Governance*, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Bidang Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Temanggung”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, dapat diidentifikasi permasalahan-permasalahan sebagai berikut:

1. Kurang optimalnya Kinerja Pegawai Bagian Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Temanggung.
2. Sistem Pengendalian Internal Pemerintah terlihat belum diberlakukan secara optimal untuk menjaga Kinerja Pegawai Bagian Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Temanggung tetap tertib, terkendali, dan melakukan praktik kerja yang sehat.
3. Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) untuk masing-masing Dinas Daerah Kabupaten Temanggung belum bisa diakses secara bebas oleh masyarakat melalui internet. Hal ini dapat diartikan bahwa Kinerja Pegawai Bagian Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Temanggung belum optimal.
4. Kinerja Pegawai Bagian Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Temanggung belum bisa dibilang baik dilihat dari Komitmen Organisasi yang dimiliki rendah.

C. Pembatasan Masalah

Permasalahan inti dari penelitian ini adalah Kinerja Pegawai pada pegawai Bidang Keuangan Pemerintah Daerah. Di samping permasalahan yang sudah dijelaskan terkait kurang efektifnya Kinerja Pegawai, Pengendalian Internal belum berjalan optimal, transparansi pada *Good Governance* belum dilakukan dengan baik, dan Komitmen Organisasi

yang dimiliki pegawai rendah, masih banyak permasalahan lain yang muncul berhubungan dengan Kinerja Pegawai. Permasalahan tersebut diantaranya terkait dengan Kompetensi, Budaya Organisasi, Motivasi, Gaya Kepemimpinan, dan sebagainya.

Oleh karena itu, mengingat ruang lingkup permasalahan yang luas, penulis hanya akan membahas mengenai Pengendalian Internal, *Good Governance*, Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini dilakukan dengan tujuan agar hasil penelitian ini dapat terfokus pada permasalahan dan terhindar dari penafsiran hasil yang tidak diinginkan. Selain itu, alasan pembatasan masalah ini karena hubungan antara Pengendalian Internal, *Good Governance*, dan Komitmen Organisasi memberikan pengaruh dan informasi yang bermanfaat tentang Kinerja Pegawai. Penelitian dengan judul ini juga masih jarang ditemukan. Penelitian ini dilakukan di Dinas Daerah Kabupaten Temanggung dengan responden penelitian pegawai Bagian Keuangan Dinas Daerah Kabupaten Temanggung yang berjumlah 70 pegawai.

D. Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh Pengendalian Internal terhadap Kinerja Pegawai Bidang Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Temanggung?
2. Bagaimana pengaruh *Good Governance* terhadap Kinerja Pegawai Bidang Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Temanggung?

3. Bagaimana pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Bidang Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Temanggung?
4. Bagaimana pengaruh Pengendalian Internal, *Good Governance*, dan Komitmen Organisasi, secara bersama-sama, terhadap Kinerja Pegawai Bidang Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Temanggung?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh Pengendalian Internal terhadap Kinerja Pegawai Bidang Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Temanggung.
2. Untuk mengetahui pengaruh *Good Governance* terhadap Kinerja Pegawai Bidang Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Temanggung.
3. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Bidang Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Temanggung.
4. Untuk mengetahui pengaruh Pengendalian Internal, *Good Governance*, dan Komitmen Organisasi, secara bersama-sama, terhadap Kinerja Pegawai Bidang Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Temanggung.

F. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yaitu sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

- a. Hasil dari penelitian ini dapat memperkuat penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan Kinerja Pegawai Bidang Keuangan Pemerintah Daerah, serta diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan terhadap literatur-literatur maupun penelitian di bidang Akuntansi.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk memperkaya ilmu pengetahuan, menjadi referensi, dan memberikan sumbangan konseptual bagi peneliti yang akan datang.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini menambah pengetahuan yang berhubungan dengan Kinerja Pegawai Bidang Keuangan Pemerintah Daerah. Selain itu, penelitian ini juga dapat digunakan untuk melatih kemampuan dalam berpikir kritis sekaligus menentukan solusi atas masalah di masa depan.

b. Bagi Pemerintah

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan dan sumbangan pemikiran dalam memanfaatkan analisis tentang Sumber Daya Manusia,

terutama bidang Keuangan, khususnya yang berkaitan dengan Pengendalian Internal, *Good Governance*, dan Komitmen Organisasi. Kemudian selanjutnya dapat digunakan sebagai perbaikan sekaligus meningkatkan Kinerja Pegawai Bidang Keuangan Pemerintah Daerah.

BAB II

KAJIAN TEORI DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Kajian Teori

1. Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut A. A Anwar Prabu Mangkunegara (2006: 9), Kinerja Pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai tersebut. Kinerja Pegawai yang baik memperlihatkan bahwa pegawai sudah melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya dan hasil kerja pegawai tersebut, baik secara kualitas maupun kuantitas yang ditetapkan instansi tempatnya bekerja, sudah tercapai.

Kinerja Pegawai dapat diartikan sebagai gambaran atas pencapaian segala aktivitas yang dilakukan oleh pegawai dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi instansi. Kinerja Pegawai merupakan landasan yang kuat bagi organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Semakin tinggi Kinerja Pegawai maka akan semakin tinggi kinerja organisasi.

Suyadi Prawirosentono (2008: 2) berpendapat bahwa Kinerja Pegawai merupakan hasil kerja yang dapat dicapai, baik secara

kelompok maupun individu, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Kinerja Pegawai merupakan suatu tingkatan yang dicapai pegawai, baik individu maupun kelompok, memenuhi semua persyaratan yang ada sesuai dengan perintah dan tanggung jawab, dalam rangka memenuhi tujuan organisasi secara legal. Kinerja Pegawai dapat dipandang sebagai suatu tingkat keberhasilan yang telah dicapai oleh pegawai dalam melakukan pekerjaannya, sesuai dengan peraturan dan tujuan yang terdapat dalam organisasi.

Pegawai dengan kinerja yang tinggi akan memenuhi semua standar persyaratan yang ada dalam melakukan tugasnya. Pegawai tersebut, baik secara individu maupun kelompok, akan melaksanakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab sehingga tidak akan melewatkan detail persyaratan yang harus dicapai dalam melaksanakan tugas.

Dessler (2010: 87), mendefinisikan Kinerja Pegawai sebagai suatu prestasi kerja yang membandingkan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata di lapangan dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Kinerja Pegawai dapat dilihat dari perbandingan antara keluaran (*output*) yang dihasilkan pada suatu pekerjaan dengan indikator yang ditetapkan dalam organisasi.

Hasil kerja yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya, sesuai dengan kriteria yang ditetapkan organisasi.

Penelitian ini hanya terfokus pada Kinerja Pegawai yang dilihat dari segi kualitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai tersebut. Dari beberapa pendapat di atas, maka Kinerja Pegawai dapat disimpulkan sebagai hasil kerja yang telah dicapai pegawai, secara kualitas, sudah sesuai dengan persyaratan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja Pegawai yang baik dapat dilihat dari pegawai yang melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab dan *output* yang dihasilkan secara kualitas sudah sesuai dengan standar yang ditetapkan organisasi.

b. Pegawai Bidang Keuangan Pemerintah Daerah

Dalam pasal 2 Undang-Undang Pokok Kepegawaian No. 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan UU No.8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian dijelaskan pengertian pegawai negeri sipil pemerintah daerah adalah pegawai yang diangkat dan bekerja pada Pemerintahan Daerah Otonom baik pada Pemerintah Provinsi dan Pemerintah Kabupaten atau Kota. Dengan demikian, Pegawai Bidang Keuangan Pemerintah Daerah adalah pegawai yang diangkat dan bekerja pada Pemerintahan Daerah Otonom baik pada Pemerintah Provinsi dan Pemerintah Kabupaten atau Kota dan

bertanggung jawab penuh atas keuangan organisasi daerah tempatnya bekerja maupun pemerintah daerah secara luas.

Dalam instansi, pegawai bidang keuangan pemerintah daerah merupakan pemegang peran penting dalam pengelolaan sumber daya ekonomi bagi instansi daerah secara efektif dan efisien. Pegawai bidang keuangan pemerintah daerah mempunyai tugas pokok yaitu dalam melaksanakan penyusunan rencana kegiatan, pengkoordinasian, pembinaan, pengendalian dan pemberian bimbingan di bidang pengelolaan administrasi, serta pelaporan pertanggungjawaban keuangan.

Dengan kata lain, pegawai bidang keuangan pemerintah daerah dapat diartikan sebagai pegawai yang berperan penting dalam pengelolaan keuangan instansi, sesuai dengan instansi pemerintah daerah tempatnya bekerja, yang dilakukan dengan efektif, efisien, transparan, akuntabel, tertib, adil, patut, dan taat kepada peraturan perundang-undangan.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut A. Dale Timple (2001: 31), terdapat dua faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai, yaitu dilihat dari faktor eksternal dan faktor internal. Faktor internal merupakan faktor-faktor yang berhubungan dengan sifat seorang individu meliputi sikap, kepribadian, fisik, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja, latar belakang budaya, dan variabel personal lainnya. Variabel

personal lain yang dimiliki pegawai terkait dalam pemahaman pegawai terkait *Good Governance*, sedangkan komponen sikap dan kepribadian termasuk dalam Komitmen Organisasi. Sementara faktor eksternal adalah faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai yang berasal dari lingkungan, meliputi kebijakan organisasi, kepemimpinan, tindakan-tindakan rekan kerja, pengawasan, sistem upah, dan lingkungan sosial. Kebijakan organisasi, pengawasan, dan lingkungan sosial merupakan bagian dari Pengendalian Internal yang dimiliki organisasi.

Sopiah (2008: 163), mengungkapkan bahwa lingkungan juga bisa dijadikan sebagai faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai. Faktor lingkungan ini terkait dengan situasi lingkungan yang kondusif akan menciptakan kenyamanan dalam bekerja sehingga dapat memacu terjadinya peningkatan Kinerja Pegawai. Sebaliknya, suasana kerja yang tidak nyaman, seperti sarana dan prasarana yang tidak memadai, tidak adanya dukungan dari atasan, dan banyak terjadi konflik dalam lingkungan organisasi, akan memberi dampak negatif yang dapat mengakibatkan Kinerja Pegawai menurun. Lingkungan kerja sendiri termasuk Pengendalian Internal organisasi yang ada di dalamnya.

Henry Simamora (1995: 500) mengungkapkan, faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai adalah sebagai berikut (A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2006: 14) :

- 1) Faktor individual yang terdiri dari :
 - a) Kemampuan dan keahlian
 - b) Latar belakang
 - c) Demografi
- 2) Faktor psikologis yang terdiri dari :
 - a) Persepsi
 - b) *Attitude*
 - c) *Personality*
 - d) Pembelajaran
 - e) Motivasi
- 3) Faktor organisasi yang terdiri dari :
 - a) Sumber daya
 - b) Kepemimpinan
 - c) Penghargaan
 - d) Struktur
 - e) *Job design*

Faktor individual termasuk dengan pemahaman individu terhadap prinsi-prinsip yang terdapat dalam *Good Governance*. Orang dengan pemahaman prinsip-prinsip *Good Governance* yang baik, akan mempunyai kinerja yang baik. Hal tersebut dikarenakan pegawai tersebut akan menanamkan prinsip-prinsip *Good Governance* dalam melakukan segala aktivitasnya untuk mencapai tujuan organisasi. Faktor psikologis terkait dengan Komitmen Organisasi yang dimiliki oleh seorang pegawai. Kemudian, dalam faktor organisasi dalam poin *job design* juga terkait dengan Pengendalian Internal yang ada dalam organisasi.

Berdasarkan pendapat dari A. Dale Timple, Sopiah, dan Henry Simamora, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai, diantaranya adalah Pengendalian Internal, *Good Governance*, dan Komitmen Organisasi.

d. Penilaian Kinerja Pegawai

Dessler (2010: 322) mengemukakan bahwa penilaian kinerja adalah kegiatan membandingkan antara kinerja aktual pegawai dengan standar-standar yang telah ditetapkan. Penilaian Kinerja Pegawai sangat penting bagi organisasi, termasuk organisasi pemerintah, untuk mengetahui hasil kerja pegawai dalam organisasi selama kurun waktu tertentu. Penilaian Kinerja Pegawai merupakan faktor utama dalam mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien serta berfungsi dalam membantu pihak manajemen untuk menilai pencapaian strategi yang sudah didapatkan oleh pegawai.

Kinerja Pegawai yang baik dapat diukur berdasarkan hasil yang diperoleh dari suatu aktivitas yang dilakukan oleh pegawai itu sendiri. Wilson Bangun (2012: 231) mendefinisikan penilaian kinerja sebagai proses yang dilakukan oleh organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Berdasarkan pasal 12 ayat (2) dan pasal 20 Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999, penilaian Kinerja Pegawai, termasuk yang pegawai bidang keuangan pemerintah daerah, dilaksanakan untuk memberi petunjuk bagi manajemen dalam rangka mengevaluasi kinerja unit dan kinerja organisasi. Penilaian prestasi kerja pegawai, secara sistemik, dimaksudkan pada pengukuran tingkat

capaian Sasaran Kerja Pegawai atau tingkat capaian hasil *output* yang telah direncanakan dan disepakati. Secara strategis, penilaian prestasi kerja lebih ditekankan pada pengendalian perilaku kerja produktif yang disyaratkan untuk mencapai hasil kerja yang disepakati, ukan kepribadian.

Penilaian Kinerja Pegawai, termasuk pegawai bidang keuangan pemerintah daerah, diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil terdiri atas unsur sebagai berikut :

1) Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dengan bobot nilai 60%

Penyusunan SKP harus jelas, dapat diukur, relevan, dapat dicapai, dan memiliki target waktu. Unsur dalam SKP terdiri atas kegiatan tugas jabatan, angka kredit, target berdasarkan aspek kuantitas, kualitas, waktu, dan biaya.

2) Perilaku kerja dengan bobot nilai 40%

Perilaku kerja terkait dengan perilaku yang dilakukan pegawai selama satu tahun berdasar aspek yang dinilai. Terdapat 6 aspek dalam penilaian perilaku, yaitu Orientasi Pelayanan, Integritas, Komitmen, Disiplin, Kerjasama, dan Kepemimpinan.

Enam aspek dalam penilaian perilaku kerja sangat erat kaitannya dengan Pengendalian Internal, *Good Governance*, dan

Komitmen Organisasi. Aspek orientasi pelayanan meliputi sikap dan kepuasan pelanggan terhadap pelayanan, integritas meliputi wewenang dan tanggung jawab atas risiko, komitmen terkait dengan mementingkan kepentingan organisasi, kerjasama terkait dengan hubungan dengan pegawai lain, dan aspek kepemimpinan.

Bedasarkan penjelasan di atas, maka peneliti mengambil kesimpulan bahwa penilaian kinerja adalah perbandingan antara kinerja aktual pegawai dengan standar-standar yang telah ditetapkan dalam instansi untuk menilai tingkat keberhasilan yang telah dicapai oleh pegawai tersebut dalam melaksanakan tugasnya. Dalam penelitian ini lebih mengutamakan penilain kinerja berdasarkan perilaku yang dilakukan oleh pegawai.

e. Indikator Kinerja Pegawai Bidang Keuangan Pemerintah Daerah

Sedarmayanti (2007: 51), mengemukakan indikator Kinerja Pegawai terdiri atas lima aspek terkait dengan kualitas kerja (*quality of work*), ketepatan waktu (*pomptness*), inisiatif (*initiative*), kemampuan (*capability*), dan komunikasi (*communication*).

Kinerja Pegawai secara objektif dapat dievaluasi melalui tolak ukur tingkat kinerja. Terdapat empat indikator dari Kinerja Pegawai yaitu :

- 1) Kualitas, dalam arti pekerjaan yang dihasilkan oleh pegawai dengan kinerja yang baik pasti sesuai kualitas yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.
- 2) Kuantitas, menunjukkan jumlah pekerjaan yang mampu dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar suatu pekerjaan.
- 3) Ketepatan waktu, terdapat jenis pekerjaan tertentu yang harus diselesaikan tepat waktu agar tidak menghambat pekerjaan yang lain. Ketepatan waktu juga mempengaruhi kuantitas dan kualitas dari hasil pekerjaan.
- 4) Efektivitas, yaitu tingkat penggunaan sumber daya manusia organisasi untuk memaksimalkan atau mengurangi agar diperoleh keuntungan atau kerugian.

(Bernadin dan Russel, 1993: 383)

Menurut Chester I. Barnard dan Robert E. Quinn, terdapat empat indikator Kinerja Pegawai, yaitu sebagai berikut :

- 1) Efektivitas dan efisiensi, merupakan hal yang berkaitan erat dengan ketercapaian hasil. Efektif belum tentu efisien. Bila tujuan tercapai bisa dikatakan kegiatan tersebut efektif. Akan tetapi apabila dalam melakukan kegiatan terdapat banyak akibat-akibat yang lebih besar, sehingga menimbulkan ketidakpuasan walaupun tujuan tercapai, hal tersebut berarti tidak efisien.
- 2) Otoritas dan tanggung jawab, merupakan hak pegawai untuk memberikan perintah dan pegawai tersebut menjadi bagian yang tidak terlepas dari kepemilikan perintah. Otoritas berhubungan dengan komunikasi formal dari seorang pegawai kepada pegawai lain untuk melakukan suatu kegiatan sesuai dengan kontribusi. Tanggung jawab adalah sifat dari komunikasi formal yang dimiliki pegawai dalam menjalankan kegiatan.
- 3) Disiplin, yaitu sikap taat dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara organisasi dan pegawai. Disiplin berkaitan dengan hukum, peraturan, dan sanksi yang akan dijatuhkan kepada pihak yang melanggar.
- 4) Inisiatif, sangat berkaitan dengan daya pikir dan kreativitas yang dimiliki oleh seorang pegawai dalam bentuk ide yang dapat dikembangkan untuk mencapai tujuan organisasi.

(Suyadi Prawirosentono, 2008: 27)

Indikator kualitas kerja, ketepatan waktu, dan kemampuan yang disampaikan oleh Sopiah, sama artinya dengan beberapa poin indikator yang dikembangkan oleh Chester I. Barnard dan Robert E. Quinn. Kualitas kerja terkait dengan efektivitas dan efisiensi yang dilakukan oleh pegawai, ketepatan waktu terkait dengan kedisiplinan yang dimiliki pegawai, dan kemampuan terkait dengan otoritas dan tanggung jawab pegawai pada saat bekerja.

Begitu pula, dengan indikator kuantitas dan kualitas dari Henry Simamora, juga terdapat dalam poin indikator yang dikembangkan oleh Chester I. Barnard dan Robert E. Quinn. Dalam mencapai kualitas dan kuantitas kerja untuk mencapai kinerja yang tinggi, tentu pegawai juga harus memperhatikan otoritas dan tanggung jawab pegawai tersebut di dalam organisasi.

Oleh karena itu, variabel Kinerja Pegawai dalam penelitian ini menggunakan indikator terkait dengan efektivitas dan efisiensi, otoritas dan tanggung jawab, disiplin, serta inisiatif.

2. Pengendalian Internal

a. Pengertian Pengendalian Internal

Menurut Arens (2006: 412), Pengendalian Internal adalah proses yang dirancang untuk memberikan kepastian yang layak mengenai pencapaian tujuan manajemen tentang reliabilitas pelaporan keuangan, efektivitas dan efisiensi operasi, dan kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku.

Pengendalian Internal yang berjalan dengan efektif akan membuat laporan keuangan lebih dapat dipercaya, penggunaan sumber daya organisasi menjadi lebih efektif dan efisien, serta tidak terjadinya pelanggaran terhadap hukum dan peraturan yang ada dalam organisasi, baik oleh pegawai maupun pimpinan.

Pengendalian Internal merupakan bagian dari manajemen risiko yang harus dilaksanakan oleh setiap organisasi untuk mencapai tujuan. Pengendalian Internal meliputi semua rencana dan metode yang dilakukan organisasi serta kebijaksanaan yang terkoordinir dengan maksud untuk mengamankan harta kekayaan, menguji ketepatan data akuntansi dapat dipercaya, efisiensi dan efektifitas sumber daya organisasi, serta mendorong ditaatinya peraturan yang terdapat dalam organisasi.

The Commitee of Sponsoring Organization atau yang lebih dikenal dengan COSO dalam mendefinisikan Pengendalian Internal sebagai berikut (Sawyer, 2005: 144) :

“A process, effect by entity’s board of directors, management, and other personnel, designed to provide reasonable assurance regarding to achievement of objectives in the following categories-effectiveness and efficiency of operations, reliability offinancial reporting, and compliance with applicable laws and regulations.”

Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP) mendefinisikan Pengendalian Internal sebagai suatu proses dalam organisasi yang meliputi organisasi itu sendiri serta metode dan ketentuan yang terkoordinasi yang dianut untuk melindungi harta miliknya,

mengecek kecermatan dan keandalan data akuntansi, meningkatkan efisiensi usaha, serta mendorong ditaatinya kebijakan manajemen yang telah ditetapkan.

Dari beberapa definisi yang telah disebutkan di atas, maka dapat disimpulkan Pengendalian Internal merupakan proses yang terdapat dalam organisasi, dirancang untuk memberikan keyakinan bahwa kegiatan yang dilakukan dalam organisasi sudah sesuai dengan standar kebijakan yang telah ditetapkan. Pengendalian Internal ini terkait dengan bagaimana individu dalam instansi melaksanakan tugas sesuai dengan wewenang, kebijakan, dan otoritas yang ada, secara bersama-sama, guna mencapai tujuan instansi. Pengendalian Internal dalam instansi juga berfungsi untuk menjaga Kinerja Pegawai, termasuk pegawai bidang keuangan pemerintah daerah, agar tetap baik dengan bekerja secara tertib, terkendali, dan melakukan praktik kerja yang sehat.

b. Sistem Pengendalian Internal Pemerintah

Berdasarkan PP Nomor 60 Tahun 2008, Sistem Pengendalian Internal Pemerintah Daerah (SPIP) merupakan proses integral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus-menerus oleh pimpinan dan seluruh pegawai untuk memberikan keyakinan yang memadai atas tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan pada laporan keuangan, pengamanan aset negara, dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan.

Sistem Pengendalian Internal Pemerintah ini merupakan Sistem Pengendalian Internal yang diimplementasikan secara menyeluruh di lingkungan pemerintah pusat dan daerah.

American Institute of Certified Public Accountants (AICPA) menyebutkan bahwa sistem Pengendalian Internal meliputi struktur organisasi, semua metode dan ketentuan yang terkoordinasi dalam instansi untuk melindungi harta kekayaan instansi, memeriksa ketelitian dan seberapa jauh data akuntansi dapat dipercaya, guna meningkatkan efisiensi dan mendorong ditaatinya kebijakan organisasi yang telah diterapkan. SPIP bertujuan untuk memberikan keyakinan yang memadai terkait empat hal, yaitu :

- 1) Tercapainya efektivitas dan efisiensi pencapaian tujuan
- 2) Keandalan pelaporan keuangan
- 3) Pengamatan aset negara
- 4) Ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan

Terselenggaranya SPIP di Indonesia dimulai dengan adanya Instruksi Presiden Nomor 15 Tahun 1983 tentang Pedoman Pelaksanaan Pengawasan dan Instruksi Presiden Nomor 1 Tahun 1989 tentang Pedoman Pelaksanaan Pengawasan Melekat. Unsur yang terdapat dalam SPIP mengikuti standar unsur Pengendalian Internal yang ditetapkan *The Commitee of Sponsoring Organization (COSO)*.

c. Tujuan Pengendalian Internal

Tujuan Pengendalian Internal menurut James M. Reeve *et al* (2009: 389) adalah menyediakan keyakinan yang memadai bahwa aset telah dilindungi dan digunakan untuk kepentingan organisasi. Informasi yang akurat, serta pegawai telah mematuhi hukum dan peraturan yang berlaku.

Arens, Elder, Beasley, dan Jusuf (2011: 137), menyebutkan Pengendalian Internal akan memberikan keyakinan yang memadai apabila telah mencapai tiga golongan tujuan sebagai berikut : (1) Keandalan pelaporan keuangan, (2) Efektifitas dan efisiensi operasi, dan (3) Kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku.

Menurut Mulyadi (2010: 180), terdapat empat tujuan utama dari Pengendalian Internal, yaitu :

- 1) Keandalan Laporan Keuangan. Pengendalian Internal membuat manajemen bertanggung jawab menyiapkan laporan keuangan untuk pihak intern dan ekstern organisasi. Laporan yang disajikan harus akuntabel.
- 2) Kepatuhan terhadap Hukum. Pengendalian Internal dimaksudkan agar organisasi melakukan kegiatannya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

3) Efektivitas dan Efisiensi Operasi. Pengendalian Internal merupakan alat untuk mengurangi kegiatan yang bersifat pemborosan atas sumber daya yang terdapat dalam organisasi.

4) Keterbatasan Bawaan dalam Pengendalian Internal. Keterbatas bawaan yang melekat dalam Pengendalian Internal yaitu berupa kesalahan dalam pertimbangan, gangguan, kolusi, dan pengabaian oleh organisasi.

Berdasarkan ketiga pendapat di atas mengenai tujuan Pengendalian Internal, peneliti mengambil kesimpulan terdapat tiga tujuan utama Pengendalian Internal, yaitu keandalan laporan keuangan, kepatuhan terhadap hukum, serta efektivitas dan efisiensi operasi organisasi.

d. Indikator Pengendalian Internal

Peraturan Pemerintah No. 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Internal Pemerintah mengajukan lima indikator yang dapat digunakan dalam mengukur Pengendalian Internal. Ketiga indikator tersebut adalah sebagai berikut :

- 1) Lingkungan Pengendalian
- 2) Penilaian Risiko
- 3) Kegiatan Pengendalian
- 4) Informasi dan Komunikasi
- 5) Pemantauan Pengendalian Intern

Committe of Sponsoring Organization of the Tread way Commission (COSO), menyatakan Pengendalian Internal terdiri atas komponen-komponen berikut :

- 1) Lingkungan Pengendalian, merupakan suatu mesin penggerak organisasi dengan segala sesuatu fondasi yang telah ditempatkan.
- 2) Penaksiran Risiko, berdasarkan mekanisme untuk mengidentifikasi, menganalisis, serta mengelola segala risiko yang ada. Organisasi harus siap dan waspada menghadapi segala kemungkinan risiko yang akan dihadapi.
- 3) Informasi dan komunikasi, memungkinkan pegawai organisasi mendapatkan dan menukar informasi yang diperlukan untuk melaksanakan, mengelola, serta mengendalikan segala kegiatan organisasi tersebut.
- 4) Aktivitas Pengendalian, diperlukan untuk membantu memastikan tindakan pegawai yang teridentifikasi manajemen organisasi benar-benar diperlukan untuk menghadapi risiko yang mungkin terjadi dalam usaha pencapaian tujuan organisasi.
- 5) Pemantauan, terhadap seluruh kegiatan operasional organisasi. Keseluruhan proses yang berjalan harus dimonitor dan jika perlu diadakan perubahan, agar sistem dinamis sesuai dengan perubahan. (Sawyer, 2005: 144)

Sukrisno Agus (2009: 100), mengembangkan indikator Pengendalian Internal terdiri dari lima komponen yang saling terkait satu sama lain, yaitu lingkungan pengendalian, penaksiran risiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, serta pemantauan.

Oleh karena itu, dalam penelitian ini, variabel Pengendalian Internal diukur dengan indikator terkait dengan lingkungan pengendalian, penaksiran risiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, serta pemantauan.

3. *Good Governance*

a. *Pengertian Good Governance*

Good Governance sering diartikan sebagai tata kelola pemerintahan yang baik. Dari segi pandang UNDP, *governance* dikatakan baik (*good*) apabila sumber daya publik dan masalah-masalah publik dikelola secara efektif dan efisien, yang merupakan respon dari kebutuhan masyarakat. Sementara *World Bank* memberikan pengertian tentang *Good Governance* sebagai suatu penyelenggaraan manajemen yang solid dan bertanggung jawab, sejalan dengan prinsip demokrasi dan efisiensi pasar, penghindaran kesalahan alokasi atas dana investasi, pencegahan korupsi, kolusi, nepotisme (KKN), serta menjalankan disiplin anggaran dan penciptaan *legal* dan *political framework* bagi tumbuhnya aktivitas usaha (Mardiasmo, 2009: 18).

Pengertian *governance* menurut *World Bank* lebih ditekankan kepada cara yang dilakukan pemerintah dalam mengelola sumber daya ekonomi dan manusia yang digunakan semata-mata untuk pembangunan negara dan kesejahteraan masyarakat. UNDP lebih menekankan *governance* dilihat dari *political governance* yang mengacu pada proses pembuatan kebijakan, *economic governance* yang mengacu pada proses pembuatan kebijakan ekonomi untuk kesejahteraan rakyat dan keadilan, serta *administrative governance* yang mengacu pada implementasi kebijakan.

OECD mendefinisikan *Good Governance* dalam pengertian berikut (*Organization for Economic Cooperation and Development*, 2004) :

“The Good Governance structure specifies the distribution of the right and responsibilities among different participants in the organization, such as the board, managers, shareholders, society, and the other stakeholders, and spells out the rules and procedures for making decisions on organization affairs.”

“Good Governance also provides this structure through which the organization objectives are set, and the means of attaining those objectives and monitoring performance.”

OECD lebih melihat *governance* sebagai suatu sistem pemberi arahan sekaligus pengawas dalam perusahaan maupun entitas bisnis. Apabila dikaitkan dengan pemerintahan, *Good Governance* merupakan seperangkat peraturan yang mengarahkan dan mengendalikan, serta menetapkan hubungan antara segala aspek organisasi dalam pemerintahan, termasuk rakyat, terkait dengan hak dan kewajibannya.

Berdasar beberapa definisi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa *Good Governance* adalah tata kelola pemerintahan yang baik berupa sistem yang mengatur dan mengontrol urusan negara pada semua tingkat, terkait dengan hak dan kewajiban pihak-pihak yang berada di dalamnya. *Good Governance* berperan sebagai alat ukur menilai Kinerja Pegawai pemerintahan, termasuk pegawai bidang keuangan pemerintah daerah, yang lebih menekankan pada aspek kesejahteraan masyarakat dan pelayanan publik.

b. Prinsip-prinsip *Good Governance*

Inti pembahasan dari *Good Governance* terletak pada pemahaman atas prinsip-prinsip *Good Governance* itu sendiri. Penyelenggaraan pemerintahan yang baik dan bertanggung jawab bisa berjalan apabila dalam penerapan otoritas politik, ekonomi, dan administrasi, memiliki interaksi yang setara. Interaksi dapat terjadi ketika prinsip-prinsip telah diterapkan dan dipahami dengan baik.

Prinsip-prinsip yang dikembangkan dalam *Good Governance* adalah sebagai berikut (UNDP, 1997) :

- 1) Partisipasi (*participation*), mendorong setiap warga untuk mempergunakan hak dalam menyampaikan pendapat dalam proses pengambilan keputusan, yang menyangkut kepentingan masyarakat.
- 2) Kepastian Hukum (*rule of law*), mewujudkan penegakan hukum yang adil bagi semua pihak tanpa pengecualian, menjunjung tinggi HAM dan memperhatikan nilai-nilai yang hidup dalam masyarakat.
- 3) Transparansi (*transparency*), menciptakan kepercayaan timbal-balik antara pemerintah dan masyarakat melalui penyediaan informasi dan menjamin kemudahan didalam memperoleh informasi.
- 4) Responsif (*responsiveness*), meningkatkan kepekaan para penyelenggara pemerintahan dan pihak-pihak yang terkait terhadap aspirasi masyarakat tanpa kecuali.
- 5) Orentasi Konsensus (*consensus orientation*), yaitu meningkatkan pengawasan terhadap penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan dengan mengusahakan keterlibatan swasta dan masyarakat luas.
- 6) Kesetaraan (*equity*), memberi peluang yang sama bagi setiap anggota masyarakat untuk meningkatkan kesejahteraannya.
- 7) Efisien dan Efektif (*efficiency and effectiveness*), menjamin terselenggaranya pelayanan kepada masyarakat dengan menggunakan sumber daya yang tersedia secara optimal dan bertanggung jawab.

- 8) Akuntabilitas (*accountability*), usaha meningkatkan akuntabilitas para pengambil keputusan dalam segala bidang yang menyangkut kepentingan masyarakat.
- 9) Visi Strategis (*strategic vision*), membangun daerah berdasarkan visi strategis dan mengikutsertakan warga dalam seluruh proses pembangunan, sehingga warga merasa memiliki dan ikut bertanggungjawab terhadap kemajuan daerahnya.

Menurut Mardiasmo (2009: 18), karakteristik *Good Governance* yang seharusnya ada dalam sektor publik adalah penciptaan transparansi, akuntabilitas publik, dan *value for money* (ekonomis, efisien, dan efektif).

Organization for Economic Corporation and Development (2004) menyebutkan ada empat unsur penting dalam *Good Governance*, yaitu :

- 1) Keadilan (*fairness*)
- 2) Transparansi (*transparancy*)
- 3) Akuntabilitas (*accountability*)
- 4) Tanggung jawab (*responsibility*)

Beberapa pendapat di atas menunjukkan berbagai macam prinsip dari *Good Governance*. Menurut peneliti, ketiga prinsip utama *Good Governance* yang wajib dipahami untuk sektor publik adalah transparansi, akuntabilitas publik, dan *value for money*. Walaupun, selain ketiga prinsip tersebut juga terdapat prinsip-prinsip *Good Governance* yang lain, yaitu keadilan, tanggung jawab, partisipasi, kepastian hukum, responsif, orientasi konsensus, kesetaraan, dan visi strategis.

c. Tujuan *Good Governance*

Good Governance lebih menekankan pada proses, sistem, prosedur, dan peraturan, baik formal maupun informal, yang menata suatu organisasi untuk taat terhadap peraturan tersebut. *Good Governance* lebih diarahkan sebagai panduan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam pemakaian sumber daya organisasi sejalan dengan tujuan organisasi dan memberikan keuntungan yang berarti.

Kurniawan Agung (2005: 16) mengungkapkan tujuan dari diterapkannya *Good Governance* dalam pemerintahan adalah untuk mewujudkan penyelenggaraan pemerintahan negara yang solid dan bertanggung jawab, serta efisiensi dan efektif dengan menjaga kesinergisan interaksi yang konstruktif di antara domain-domain negara, sektor swasta dan masyarakat.

Dalam Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor : PER/15/M.PAN/7/2008 tentang Pedoman Umum Reformasi Birokrasi Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara, tujuan dari *Good Governance* adalah :

- 1) Birokrasi yang bersih, adalah birokrasi yang sistem dan aparturnya bekerja atas dasar aturan dan koridor nilai-nilai yang dapat mencegah timbulnya berbagai tindak penyimpangan dan perbuatan tercela seperti korupsi, kolusi dan nepotisme.
- 2) Birokrasi yang efisien, efektif dan produktif, adalah birokrasi yang mampu memberikan dampak kerja positif (manfaat) kepada masyarakat dan mampu menjalankan tugas dengan tepat, cermat, berdayaguna dan tepat guna (hemat waktu, tenaga, dan biaya).

- 3) Birokrasi yang transparan, adalah birokrasi yang membuka diri terhadap hak masyarakat untuk memperoleh informasi yang benar dan tidak diskriminatif dengan tetap memperhatikan perlindungan atas hak asasi pribadi, golongan, dan rahasia Negara.
- 4) Birokrasi yang melayani masyarakat, adalah birokrasi yang tidak minta dilayani masyarakat, tetapi birokrasi yang memberikan pelayanan prima kepada publik.
- 5) Birokrasi yang akuntabel, adalah birokrasi yang bertanggungjawab atas setiap proses dan kinerja atau hasil akhir dari program maupun kegiatan, sehubungan dengan pengelolaan dan pengendalian sumber daya dan pelaksanaan kebijakan untuk mencapai tujuan.

Menurut Jubaedah (2007) tujuan dari *Good Governance* yaitu agar instansi dapat menjalankan praktik-praktik usaha yang sehat, kegiatan yang transparan dan terjaganya keseimbangan antara upaya pencapaian tujuan ekonomi dengan tujuan sosial-ekonomi instansi itu sendiri.

Tiga pendapat di atas menunjukkan berbagai tujuan dari *Good Governance*. Menurut peneliti, inti dari diberlakukannya *Good Governance* dalam pemerintahan adalah agar dapat mewujudkan penyelenggaran pemerintahan yang bersih, bertanggung jawab, efektif dan efisien, transparan, serta akuntabel.

d. Indikator Pengukuran *Good Governance*

Terdapat 14 karakteristik yang dapat dijadikan indikator pengukuran *Good Governance* menurut BAPPENAS, yaitu wawasan ke depan, keterbukaan dan transparansi, partisipasi masyarakat, akuntabilitas, demokrasi, daya tanggap, desentralisasi, profesionalisme dan kompetensi, keefisienan dan keefektifan,

kemitraan dengan swasta dan masyarakat, komitmen pada pengurangan kesenjangan, pada pasar yang fair, pada lingkungan hidup, serta supermasi hukum.

Mardiasmo (2009: 18) menyebutkan tiga karakteristik utama *Good Governance* yang dapat dijadikan sebagai indikator dalam sektor publik tersebut adalah sebagai berikut :

- 1) Transparansi, diartikan sebagai keterbukaan lembaga-lembaga sektor publik dalam memberikan informasi dan disclosure kepada masyarakat mengenai kinerja pemerintahan.
- 2) Akuntabilitas Publik, sebagai bentuk kewajiban mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya.
- 3) *Value for Money*, merupakan konsep pengelolaan organisasi sektor publik yang berdasarkan pada tiga elemen utama, yaitu ekonomis, efisiensi, dan efektivitas.

UNDP (1997) menyatakan sembilan indikator untuk mengukur *Good Governance*, yaitu:

- 1) *Participation*
- 2) *Rule of law*
- 3) *Transprancy*
- 4) *Responsiveness*
- 5) *Consensus orientation*
- 6) *Equity*
- 7) *Efficiency and effectiveness*
- 8) *Accountability*
- 9) *Strategic vision*

Indikator yang dikembangkan oleh BAPPENAS yaitu wawasan ke depan, partisipasi masyarakat, demokrasi, daya tanggap, desentralisasi, profesionalisme dan kompetensi, kemitraan dengan swasta dan masyarakat, komitmen pada pengurangan kesenjangan, pada pasar yang fair, pada lingkungan hidup, serta supermasi hukum sudah termasuk dalam tiga poin utama indikator *Good Governance* pada sektor publik yang disampaikan oleh Mardiasmo. Desentralisasi, profesionalisme dan kompetensi, efektivitas dan efisiensi terkait dengan prinsip *value for money*. Akuntabilitas, wawasan ke depan, partisipasi masyarakat, demokrasi, komitmen pada pengurangan kesenjangan, pada pasar yang fair, pada lingkungan hidup, serta supermasi hukum terkait dengan akuntabilitas. Keterbukaan dan transparansi, daya tanggap, profesionalisme dan kompetensi, kemitraan dengan swasta dan masyarakat terkait dengan transparansi.

Begitu pula, dengan indikator *Rule of law*, *Responsiveness*, *Consensus Orientation*, *Equity*, dan *Strategic Vision* dari UNDP, juga terdapat dalam poin indikator yang dikembangkan oleh Mardiasmo. Indikator terkait *Rule of law*, *Responsiveness*, *Consensus Orientation*, *Equity*, dan *Strategic Vision* sangat erat kaitannya dengan lembaga pemerintahan untuk mencapai kinerja yang tinggi. Kelima indikator *Good Governance* tersebut termasuk dalam indikator transparansi, akuntabilitas, dan *value for money*.

Oleh karena itu, indikator yang digunakan pada variabel *Good Governance* dalam penelitian ini adalah indikator terkait dengan transparansi, akuntabilitas publik, dan *value for money*.

4. Komitmen Organisasi

a. Pengertian Komitmen Organisasi

Luthans, (2006: 217) mendefinisikan Komitmen Organisasi sebagai keinginan kuat yang dimiliki pegawai untuk tetap mempertahankan kedudukannya sebagai anggota organisasi tempatnya bekerja, keinginan untuk berusaha keras menjadi bagian dari organisasi, dan keyakinan yang kuat dalam penerimaan nilai-nilai dan tujuan yang ada dalam organisasi. Komitmen Organisasi lebih dari sekedar loyalitas pasif tetapi juga melibatkan hubungan aktif dan keinginan pribadi individu untuk memberikan kontribusinya secara penuh terhadap organisasi.

Komitmen Organisasi juga dapat didefinisikan sebagai berikut (Robbins dan Judge, 2011: 100) :

“Organizational commitment is the degree to which an employee identifies with a particular organization and its goals and wishes to maintain membership in the organization”

Pegawai yang memiliki Komitmen Organisasi yang tinggi akan lebih termotivasi untuk hadir dalam organisasi dan turut serta dalam pencapaian tujuan organisasi. Komitmen Organisasi adalah sejauh mana seorang pegawai mengikatkan dirinya ke organisasi

tertentu dan tujuan organisasi, serta berharap untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Komitmen Organisasi adalah kekuatan relatif identifikasi individu terhadap organisasinya (Sopiah, 2008: 15). Komitmen Organisasi ditunjukkan dengan sikap penerimaan, keyakinan yang kuat dalam terhadap nilai dan tujuan organisasi, serta dorongan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi demi tercapainya tujuan organisasi.

Berdasar berbagai definisi yang telah dikemukakan di atas, maka dapat disimpulkan Komitmen Organisasi adalah suatu ikatan antara individu dengan organisasi, di mana individu tersebut mempunyai rasa memiliki organisasi tempat dia bekerja, yang dibuktikan dengan keyakinan yang kuat serta dukungan terhadap nilai, sasaran, dan tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi. Komitmen Organisasi membuat individu memiliki tekad yang kuat untuk berbuat sesuatu dengan mengerahkan kemampuan dan ketrampilan yang dimiliki, lebih mengutamakan kepentingan organisasi, agar organisasi dapat mencapai keberhasilannya.

b. Ciri-ciri Komitmen Organisasi

Gibson, *et. al* (2009: 315) mengemukakan bahwa komitmen pegawai terhadap organisasi dapat terbangun apabila individu tersebut mengembangkan tiga sikap yang saling berhubungan antara organisasi dengan pekerjaannya, antara lain :

- 1) Identifikasi (*identification*), merupakan perasaan di mana individu berkewajiban untuk mempunyai dan terus berusaha meningkatkan pemahamannya terhadap organisasi.
- 2) Keterlibatan (*involment*), merupakan suatu perasaan adanya kewajiban untuk terlibat dalam tugas-tugas organisasi.
- 3) Loyalitas (*loyalty*), merupakan perasaan memiliki organisasi, bahwa organisasi merupakan satu bagian utama dalam hidupnya.

Sopiah (2008: 164) mengemukakan bahwa Komitmen Organisasi memiliki tiga faktor, yaitu kepercayaan yang kuat serta penerimaan terhadap tujuan dan nilai organisasi, kesiapan untuk bekerja keras, dan keinginan yang kuat untuk bertahan dalam organisasi. Komitmen ini tergolong sikap atau afektif karena berkaitan dengan tingkat penilaian individu sejauh mana individu tersebut merasa nilai dan tujuan pribadi sesuai dengan nilai dan tujuan organisasi.

Hampir sama dengan Sopiah, Meyer et al (1993) memberikan gambaran terkait tiga hal yang menandai adanya Komitmen Organisasi yaitu kepercayaan yang kuat terhadap organisasi terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai organisasi, keinginan yang kuat untuk memelihara hubungan yang kuat dalam organisasi, serta

kesiapan dan ketersediaan untuk mengerahkan usaha keras demi kepentingan organisasi.

Ketiga pendapat di atas menunjukkan ciri-ciri dari Komitmen Organisasi. Tiga ciri utama dari Komitmen Organisasi adalah kepercayaan yang kuat terhadap organisasi terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai organisasi (*identification*), keinginan yang kuat untuk memelihara hubungan yang kuat dalam organisasi (*loyalty*), serta kesiapan dan ketersediaan untuk mengerahkan usaha keras demi kepentingan organisasi (*involment*).

c. Indikator Komitmen Organisasi

Mowday *et al* (1983) mengembangkan indikator pengukuran Komitmen Organisasi, terdapat empat indikator yaitu :

- 1) Keinginan kuat tetap sebagai anggota.
- 2) Keinginan berusaha keras dalam bekerja.
- 3) Penerimaan nilai organisasi.
- 4) Penerimaan tujuan organisasi.

Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge (2011: 100), juga menyebutkan tiga indikator yang bisa digunakan untuk mengukur Komitmen Organisasi, yaitu :

- 1) Komponen afektif (*affective commitment*)
- 2) Komponen normatif (*normative commitment*)
- 3) Komponen berkelanjutan (*continuance commitment*)

Menurut Iksan Arfan (2010: 55), menyebutkan tiga komponen utama yang bisa dijadikan sebagai indikator Komitmen Organisasi, yaitu :

- 1) Komitmen Afektif (*affective commitment*), merupakan keinginan yang kuat dalam diri individu untuk tetap berada dalam organisasi. Komitmen afektif terjadi ketika pegawai ingin menjadi bagian sebagai anggota dalam organisasi dikarenakan adanya ikatan emosional atau psikologis individu terhadap pegawai.
- 2) Komitmen Berkelanjutan (*continuance commitment*), merupakan kemauan untuk berusaha demi keberhasilan organisasi. Komitmen berkelanjutan ini muncul apabila pegawai tetap bertahan dalam organisasi karena alasan tertentu, biasanya hal-hal yang bersifat menguntungkan. Pegawai tetap tinggal di dalam organisasi karena dia membutuhkan organisasi tersebut.
- 3) Komitmen Normatif (*normative commitment*), merupakan kepercayaan yang kuat pegawai terhadap organisasi, termasuk penerimaan nilai, sasaran, dan tujuan organisasi. Komitmen normatif berasal dari nilai-nilai dalam diri pegawai. Pegawai bertahan menjadi anggota suatu organisasi karena memiliki kesadaran bahwa dia memang berkewajiban untuk melakukannya.

Indikator variabel Komitmen Organisasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah indikator terkait dengan komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen berkelanjutan.

B. Penelitian yang Relevan

Beberapa penelitian terdahulu yang dijadikan landasan, berkaitan dengan Pengendalian Internal, *Good Governance*, Komitmen Organisasi, dan Kinerja Pegawai, yaitu :

1. Sulistyono Rini (2014) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Good Governance* dan Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Pegawai Keuangan Dinas Pemerintah

Kabupaten Gunungkidul”. Penelitian tersebut dilakukan di Dinas Pemerintah Kabupaten Gunungkidul dengan sampel sebanyak 50 responden. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa *Good Governance* berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Keuangan Dinas Pemerintah Kabupaten Gunungkidul, Pemanfaatan Teknologi Informasi berpengaruh terhadap Pegawai Keuangan Dinas Pemerintah Kabupaten Gunungkidul, *Good Governance* dan Pemanfaatan Teknologi Informasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Pegawai Keuangan Dinas Pemerintah Kabupaten Gunungkidul.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Sulisty Rini terletak pada tempat dan waktu penelitian. Selain itu, Sulisty Rini menggunakan Pemanfaatan Teknologi Informasi sebagai variabel bebas, sedangkan penelitian ini menggunakan Pengendalian Internal dan Komitmen Organisasi. Keunggulan penelitian ini dibanding penelitian Sulisty Rini adalah jumlah variabel bebas yang diteliti lebih banyak dan kajian pustaka yang lebih lengkap.

Persamaan dengan penelitian ini adalah dalam penggunaan *Good Governance* sebagai variabel bebas dan Kinerja Pegawai Keuangan sebagai variabel terikat. Selain itu, kesamaan karakteristik daerah yang dijadikan sebagai objek penelitian. Kabupaten Temanggung mempunyai karakteristik yang sama

dengan Kabupaten Gunung Kidul dari segi ketergantungan terhadap pemerintah pusat. Hal ini dapat dilihat dari tingkat ketergantungan daerah kepada pemerintah pusat pada tahun 2015 Kabupaten Temanggung 60,9% dan Kabupaten Gunung Kidul 72,6%. Apabila dibandingkan, masih dalam tingkatan yang sama.

2. Rudi Susanto (2015) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Good Governance*, Pengendalian Internal, Komitmen Karyawan, dan Pengelolaan Keuangan Daerah terhadap Kinerja Manajerial Pemerintah Daerah”. Penelitian tersebut dilakukan di SKPD Klaten dengan sampel sebanyak 120 responden. Hasil dari penelitian yang dilakukan Rudi menunjukkan bahwa *Good Governance* tidak berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial Pemerintah Daerah, Pengendalian Internal tidak berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial Pemerintah Daerah, Komitmen Karyawan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial Pemerintah, akan tetapi Pengelolaan Keuangan Daerah berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Manajerial Pemerintah. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Rudi Susanto terletak pada responden, tempat, dan waktu penelitian. Rudi menggunakan Kinerja Manajerial Pemerintah Daerah sebagai variabel terikat, sedangkan penelitian ini menggunakan Kinerja Pegawai Keuangan Pemerintah Daerah.

Penelitian ini juga tidak menggunakan variabel bebas Pengelolaan Keuangan Daerah.

Persamaan dengan penelitian ini adalah dalam penggunaan *Good Governance*, Pengendalian Internal, dan Komitmen Organisasi sebagai variabel bebas. Selain itu, kesamaan karakteristik daerah yang dijadikan sebagai objek penelitian. Kabupaten Temanggung mempunyai karakteristik yang sama dengan Kabupaten Klaten dari segi ketergantungan terhadap pemerintah pusat. Hal ini dapat dilihat dari tingkat ketergantungan daerah kepada pemerintah pusat pada tahun 2015 Kabupaten Temanggung 60,9% dan Kabupaten Klaten 63,9%. Apabila dibandingkan, masih dalam tingkatan yang sama.

3. Anandhika Angga Mahennoko (2011) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Bidang Keuangan pada Pemerintah Daerah Kabupaten Demak”. Penelitian tersebut dilakukan di Pemerintah Daerah Kabupaten Demak dengan jumlah responden sebanyak 89 orang. Hasil dari penelitian yang dilakukan Anandhika Angga menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai Bidang Keuangan.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Anandhika Angga terletak pada tempat dan waktu penelitian.

Penelitian tersebut menggunakan Motivasi Kerja sebagai variabel bebas, sedangkan penelitian ini menggunakan Pengendalian Internal dan *Good Governance* sebagai variabel bebas.

Persamaan dengan penelitian ini adalah dalam penggunaan Kinerja Pegawai Bidang Keuangan sebagai subjek penelitian. Selain itu, kesamaan karakteristik daerah yang dijadikan sebagai objek penelitian. Dari segi ketergantungan terhadap pemerintah pusat Kabupaten Temanggung mempunyai karakteristik yang sama dengan Kabupaten Demak. Hal ini dapat dilihat dari tingkat ketergantungan daerah kepada pemerintah pusat pada tahun 2015 Kabupaten Temanggung 60,9% dan Kabupaten Demak 60,7%. Apabila dibandingkan, masih dalam tingkatan yang sama.

4. Elya Wati, Lismawati, dan Nila Aprilla (2010) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, dan Pemahaman *Good Governance* terhadap Kinerja Auditor Pemerintah”. Penelitian tersebut dilakukan di BPKP Perwakilan Bengkulu dengan jumlah 45 responden. Hasil dari penelitian yang dilakukan Dian menunjukkan bahwa Independensi berpengaruh positif terhadap Kinerja Auditor Pemerintah, Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja Auditor Pemerintah, Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Auditor

Pemerintah, Pemahaman *Good Governance* berpengaruh positif terhadap Kinerja Auditor Pemerintah.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Elya, dkk terletak pada responden yang dipilih, tempat, dan waktu penelitian. Elya lebih spesifik melakukan penelitian pada Auditor Pemerintah sebagai responden, sedangkan penelitian ini lebih lebih luas pada Pegawai Bidang Keuangan Pemerintah Daerah. Elya, dkk menggunakan Independensi dan Gaya Kepemimpinan sebagai variabel bebas. Penelitian ini lebih memilih menggunakan Pengendalian Internal sebagai variabel bebas.

Persamaan penelitian Elya, dkk dengan penelitian ini adalah dalam penggunaan *Good Governance* dan Komitmen Organisasi sebagai variabel bebas. Selain itu, kesamaan karakteristik daerah yang dijadikan sebagai objek penelitian. Kabupaten Temanggung mempunyai karakteristik yang mirip dengan Bengkulu dari segi ketergantungan terhadap pemerintah pusat. Hal ini dapat dilihat dari tingkat ketergantungan daerah kepada pemerintah pusat pada tahun 2015 Kabupaten Temanggung 60,9% dan Bengkulu 60,1%. Apabila dibandingkan, masih dalam tingkatan yang sama.

C. Kerangka Berpikir

1. Pengaruh Pengendalian Internal terhadap Kinerja Pegawai Bidang Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Temanggung

Pengendalian Internal dalam lingkungan pemerintahan daerah dapat digambarkan sebagai proses yang terdapat dalam instansi pemerintah daerah, dirancang untuk memberikan keyakinan bahwa kegiatan yang dilakukan dalam instansi sudah sesuai dengan standar kebijakan yang telah ditetapkan. Pengendalian Internal ini terkait dengan bagaimana pegawai dalam instansi, terutama pegawai bidang keuangan pemerintah daerah, melaksanakan tugas sesuai dengan wewenang, kebijakan, dan otoritas yang ada, secara bersama-sama, guna mencapai tujuan instansi daerah. Pengendalian Internal juga berfungsi untuk menjaga Kinerja Pegawai, termasuk pegawai Bidang Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Temanggung, tetap baik, tertib, terkendali, dan melakukan praktik kerja yang sehat.

Hal tersebut dapat dilihat dari kegiatan yang dihasilkan efektif dan efisien, keandalan atas laporan keuangan, pengamanan aset negara, dan ketaatan terhadap pertauran perundang-undangan yang berlaku. Sistem dalam Pengendalian Internal pemerintah didesain mengatur aktivitas pegawai, melalui manajerial instansi, agar sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Pengendalian Internal yang berjalan dengan efektif dan efisien, secara optimal, akan membawa dampak yang baik pada Kinerja Pegawai, termasuk pegawai Bidang Keuangan Pemerintah

Daerah Kabupaten Temanggung, untuk menghasilkan kinerja yang semakin baik. Apabila Pengendalian Internal buruk, maka pegawai akan terpicu untuk melakukan praktik kerja yang tidak etis bahkan merugikan organisasi. Hal tersebut dapat diartikan Pengendalian Internal yang buruk akan membuat Kinerja Pegawai Bidang Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Temanggung menjadi semakin buruk.

2. Pengaruh *Good Governance* terhadap Kinerja Pegawai Bidang Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Temanggung

Good Governance adalah tata kelola pemerintahan yang baik berupa sistem yang mengatur dan megontrol urusan negara pada semua tingkat, terkait dengan hak dan kewajiban pihak-pihak yang berada di dalamnya. *Good Governance* berperan sebagai alat ukur untuk menilai Kinerja Pegawai, termasuk pegawai Bidang Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Temanggung, yang lebih menekankan pada aspek kesejahteraan masyarakat dan pelayanan publik. Pemahaman *Good Governance* tak lepas dari pemahaman prinsip-prinsip yang terkandung di dalamnya.

Pegawai bidang keuangan pemerintah daerah yang mempunyai pemahaman *Good Governance* secara tepat dan benar, tentu akan sangat berpengaruh terhadap profesionalitas Kinerja Pegawai tersebut dalam berkarya, dengan orientasi pada kinerja yang tinggi untuk mencapai tujuan akhir yang diharapkan oleh organisasi. Pemahaman prinsip-prinsip *Good Governance* yang kuat akan menimbulkan

dampak positif dari Kinerja Pegawai, termasuk pegawai Bidang Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Temanggung. Pegawai tersebut akan melakukan pekerjaannya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang ada, sehingga kinerjanya akan semakin meningkat. Namun, apabila pemahaman pegawai terhadap prinsip-prinsip *Good Governance* rendah, maka pegawai tersebut, dalam melakukan pekerjaannya tidak akan menanamkan prinsip-prinsip *Good Governance*, Kinerja Pegawai yang dihasilkan pegawai Bidang Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Temanggung buruk.

3. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Bidang Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Temanggung

Komitmen Organisasi adalah suatu ikatan antara pegawai dengan instansi, di mana pegawai tersebut mempunyai rasa memiliki instansi tempat dia bekerja, yang dibuktikan dengan keyakinan yang kuat serta dukungan terhadap nilai, sasaran, dan tujuan yang ingin dicapai oleh instansi. Komitmen Organisasi membuat pegawai memiliki tekad yang kuat untuk berbuat sesuatu dengan mengerahkan kemampuan dan ketrampilan yang dimiliki, lebih mengutamakan kepentingan instansi tempat dia bekerja, agar instansi dapat mencapai keberhasilannya. Komitmen Organisasi merupakan suatu bentuk refleksi atas kekuatan keterlibatan dan kesetiaan pegawai terhadap instansi.

Komitmen Organisasi yang dimiliki oleh pegawai, termasuk pegawai Bidang Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten

Temanggung, yang kuat pada instansi tempat dia bekerja akan menimbulkan dampak positif bagi peningkatan Kinerja Pegawai tersebut. Pegawai Bidang Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Temanggung yang mempunyai Komitmen Organisasi tinggi akan berusaha keras, memanfaatkan kemampuan dan ketrampilannya semaksimal mungkin, untuk mencapai tujuan instansi tempatnya bekerja, sesuai dengan kepentingan instansi. Sebaliknya, apabila Komitmen Organisasi yang dimiliki seorang pegawai Bidang Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Temanggung rendah, akan berakibat munculnya keinginan untuk keluar atau bahkan membangkitkan hasrat untuk melakukan tindakan kecurangan, demi kepentingan pribadi, yang dapat merugikan instansi.

4. Pengaruh Pengendalian Internal, *Good Governance*, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Bidang Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Temanggung

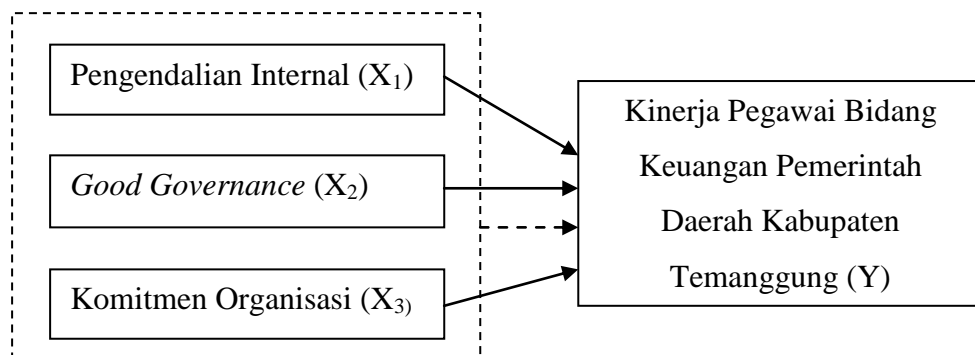
Kurang efektifnya Pengendalian Internal, rendahnya pemahaman *Good Governance*, dan lemahnya Komitmen Organisasi yang dimiliki pegawai bidang keuangan pemerintah daerah dalam suatu instansi daerah, dapat menimbulkan dampak negatif pada Kinerja Pegawai, termasuk pegawai Bidang Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Temanggung, tersebut. Hal itu dapat memicu bahkan memberikan kesempatan kepada pegawai bidang keuangan pemerintah daerah, untuk melakukan hal yang tidak etis, merujuk pada tindakan

kecurangan akuntansi berkaitan dengan korupsi, seperti penyuapan, konflik kepentingan, pemberian tanda terima kasih yang tidak sah, dan pemerasan secara ekonomi.

Sebaliknya, apabila Pengendalian Internal berjalan dengan optimal, *Good Governance* dipahami dan diimplementasikan dengan baik, serta Komitmen Organisasi yang dimiliki tinggi, Kinerja Pegawai, termasuk pegawai Bidang Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Temanggung, yang dihasilkan akan semakin baik. Dengan demikian Pengendalian Internal, *Good Governance*, dan Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Bidang Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Temanggung.

D. Paradigma Penelitian

Dari kerangka berfikir di atas, maka dibuat paradigma penelitian untuk variabel bebas yaitu Pengendalian Internal, *Good Governance*, dan Komitmen Organisasi, serta variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai Bidang Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Temanggung, dapat digambarkan pada bagan berikut :



Gambar 1. Paradigma Penelitian

Keterangan :

—————→ : Garis Regresi Sederhana

-----→ : Garis Regresi Berganda

E. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kajian teoritis, penelitian yang relevan, dan kerangka berpikir di atas, maka dapat diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut :

1. Pengendalian Internal berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Bidang Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Temanggung.
2. *Good Governance* berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Bidang Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Temanggung.
3. Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Bidang Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Temanggung.
4. Pengendalian Internal, *Good Governance*, dan Komitmen Organisasi, secara bersama-sama, berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Bidang Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Temanggung.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian korelasional. Menurut Indriantoro dan Supomo (2011: 26), penelitian korelasional (*correlational research*) merupakan penelitian dengan karakteristik masalah berupa hubungan korelasional antara dua variabel atau lebih. Penelitian korelasi merupakan salah satu bagian penelitian *ex-post facto* karena peneliti tidak memanipulasi keadaan variabel yang ada, kemudian langsung mencari ada tidaknya hubungan serta tingkat hubungan variabel yang dinotasikan dalam koefisien korelasi. Penelitian korelasional ini bertujuan untuk menemukan ada tidaknya hubungan pada suatu variabel, apabila ada hubungan, seberapa erat hubungan antar variabel serta seberapa penting hubungan tersebut (Suharsimi Arikunto, 2010: 251).

Jenis data dalam penelitian ini adalah kuantitatif yaitu data yang berbentuk angka, atau data yang diangkakan (Sugiyono, 2012: 23). Data tersebut kemudian dianalisis dan diolah ke dalam bentuk analisis statistik. Sumber data dalam penelitian ini adalah sumber data primer. Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli, tanpa melalui perantara. Data primer dalam penelitian ini meliputi jawaban dari responden yang didapatkan melalui penyebaran kuesioner secara langsung mengenai Pengendalian Internal, *Good Governance*, Komitmen Organisasi, dan Kinerja Pegawai.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Pemerintah Daerah Kabupaten Temanggung. Responden yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah pegawai Bagian Keuangan Dinas Daerah Kabupaten Temanggung. Waktu pelaksanaan penelitian adalah pada bulan Februari 2016.

C. Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2012: 3), variabel penelitian merupakan segala sesuatu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga menghasilkan informasi yang dibutuhkan kemudian selanjutnya ditarik kesimpulannya. Adapun variabel dalam penelitian ini, terbagi menjadi dua yaitu :

1. Variabel Terikat (*Dependent Variable*) adalah variabel yang menjadi perhatian utama peneliti, dipengaruhi oleh variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini yaitu Kinerja Pegawai.
2. Variabel Bebas (*Independent Variable*) adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat. Dalam penelitian ini, variabel bebasnya yaitu Pengendalian Internal, *Good Governance*, dan Komitmen Organisasi.

D. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang telah dicapai pegawai, baik secara kualitas maupun kuantitas, sesuai dengan persyaratan yang

telah ditetapkan oleh instansi tempatnya bekerja. Kinerja Pegawai pada penelitian ini lebih mengacu pada hasil kerja secara kualitas, yang telah dicapai pegawai bidang keuangan pemerintah daerah dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, untuk mencapai tujuan instansi sesuai dengan kebijakan yang terdapat dalam instansi pemerintah daerah tempat pegawai tersebut. Indikator yang digunakan untuk mengukur Kinerja Pegawai yaitu efektifitas dan efisiensi, otoritas dan tanggung jawab, disiplin, dan inisiatif.

2. Pengendalian Internal

Pengendalian Internal merupakan proses yang terdapat dalam organisasi, dirancang untuk memberikan keyakinan bahwa kegiatan yang dilakukan dalam organisasi sudah sesuai dengan standar kebijakan yang telah ditetapkan. Pengendalian Internal terkait dengan bagaimana individu dalam instansi melaksanakan tugas sesuai dengan wewenang, kebijakan, dan otoritas yang ada, secara bersama-sama, guna mencapai tujuan instansi. Indikator yang digunakan untuk mengukur variabel Pengendalian Internal yaitu lingkungan pengendalian, penaksiran risiko, informasi dan komunikasi, aktivitas pengendalian, serta pemantauan.

3. *Good Governance*

Good Governance adalah tata kelola pemerintahan yang baik berupa sistem yang mengatur dan megontrol urusan negara pada semua tingkat, terkait dengan hak dan kewajiban pihak-pihak yang

berada di dalamnya. *Good Governance* berperan sebagai alat ukur untuk menilai Kinerja Pegawai pemerintah, termasuk pegawai bidang keuangan pemerintah daerah, yang lebih menekankan pada aspek kesejahteraan masyarakat dan pelayanan publik. Indikator yang digunakan untuk mengukur variabel *Good Governance* yaitu transparansi, efektivitas dan efisiensi, serta akuntabilitas.

4. Komitmen Organisasi

Komitmen Organisasi adalah suatu ikatan antara individu dengan instansi, di mana individu tersebut mempunyai rasa memiliki instansi tempat dia bekerja, yang dibuktikan dengan keyakinan yang kuat serta dukungan terhadap nilai, sasaran, dan tujuan yang ingin dicapai oleh instansi. Komitmen Organisasi membuat individu memiliki tekad yang kuat untuk berbuat sesuatu dengan mengerahkan kemampuan dan ketrampilan yang dimiliki, lebih mengutamakan kepentingan instansi tempat dia bekerja, agar instansi dapat mencapai keberhasilannya. Indikator yang digunakan untuk mengukur Komitmen Organisasi yaitu terkait komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif.

E. Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono (2012: 61), populasi adalah wilayah generalisasi berisi baik subjek maupun objek yang mempunyai karakteristik tertentu, yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian diambil kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai

Bagian Keuangan Dinas Daerah Kabupaten Temanggung. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 70 responden dengan rincian sebagai berikut :

Tabel 1. Jumlah Pegawai Bagian Keuangan Dinas Daerah Kabupaten Temanggung

No.	Dinas Daerah Kabupaten Temanggung	Jumlah
1	Sekretaris DPRD	7
2	Dinas Kesehatan	6
3	Dinas Pendidikan	5
4	Dinas Pekerjaan Umum	6
5	Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda dan Olah Raga	5
6	Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan, dan Aset Daerah	7
7	Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, dan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah	4
8	Dinas Pertanian, Perkebunan, dan Kehutanan	5
9	Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil	4
10	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi	7
11	Dinas Sosial	4
12	Dinas Perhubungan, Komunikasi, dan Informatika	5
13	Dinas Peternakan dan Perikanan	5
Total		70

Sumber : Bagian Sekretariat Dinas Daerah Kabupaten Temanggung

Apabila subjek penelitian berjumlah kurang dari 100, lebih baik diambil semua, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populatif (Suharsimi Arikunto, 2010: 134). Subjek penelitian ini berjumlah 70 responden, maka penelitian ini bersifat populatif.

F. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data dengan kuesioner yang disebarikan kepada responden. Menurut Sugiyono (2011: 142), angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Jenis angket dalam penelitian ini yaitu

angket tertutup, di mana responden hanya memberi jawaban sesuai dengan apa yang sudah disediakan oleh peneliti.

G. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati (Sugiyono, 2011: 102). Penelitian ini menggunakan instrumen penelitian berupa kuesioner. Pernyataan dalam kuesioner penelitian ini diajukan kepada responden, dengan tujuan untuk memperoleh informasi terkait dengan variabel penelitian. Masing-masing variabel menggunakan instrumen yang dimodifikasi dari penelitian sebelumnya. Untuk mempermudah pembuatan kuesioner, peneliti menyusun kisi-kisi instrumen.

Tabel 2. Kisi-kisi Instrumen Penelitian

No.	Variabel	Indikator	No. Butir
1	Kinerja Pegawai	Efisien dan efektifitas	1, 2*, 3, 4
		Otoritas dan tanggung jawab	5*, 6, 7, 8
		Disiplin	9, 10, 11, 12
		Inisiatif	13,14*,15,16
2	Pengendalian Internal	Lingkungan Pengendalian	1, 2, 3*, 4*, 5
		Penaksiran Risiko	6*,7,8,9*,10
		Informasi dan komunikasi	11,12,13
		Aktivitas Pengendalian	14, 15, 16
		Pemantauan	17*,18,19,20
3	<i>Good Governance</i>	Tranparansi	1, 2*, 3, 4
		Akuntabilitas	5*, 6, 7*, 8
		<i>Value for Money</i>	9,10,11,12,13, 14,15,16,17
4	Komitmen Organisasi	Komitmen Afektif	1, 2, 3, 4
		Komitmen Berkelanjutan	5*, 6, 7*, 8
		Komitmen Norma	9,10,11, 12*

Keterangan :

(*) = Item pernyataan negatif

Pada penelitian ini, responden menjawab kuesioner dengan cara melingkari pilihan jawaban yang ada, di mana setiap item jawaban

mengandung bobot nilai berdasar tanggapan responden tersebut. Skala pengukuran instrumen dalam penelitian ini menggunakan skala *Likert*. Skala *Likert* berfungsi untuk mengukur sikap, pendapat, dan pengetahuan seseorang atau kelompok tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2011: 93). Skala *Likert* yang digunakan merupakan skala *Likert* berdimensi 4, dengan rentang nilai 1 sampai 4.

Tabel 3. Skor Skala *Likert*

Jawaban	Pernyataan Positif	Pernyataan Negatif
Sangat Setuju (SS), Sangat Paham (SP), Selalu (S)	4	1
Setuju (S), Paham (P), Sering (SR)	3	2
Tidak Setuju (TS), Tidak Paham (TP), Kadang (K)	2	3
Sangat Tidak Setuju (STS), Sangat Tidak Paham (STP), Tidak Pernah (TP)	1	4

H. Uji Coba Instrumen

Uji coba instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji coba terpakai. Uji coba terpakai adalah teknik uji coba instrumen sekaligus mengumpulkan data penelitian pada waktu yang sama (Suharsimi Arikunto, 2010: 160). Peneliti hanya akan melakukan satu kali penyebaran instrumen kepada seluruh responden yang digunakan dalam mengumpulkan data penelitian. Uji instrumen ini dilaksanakan pada bulan Februari 2016, dengan seluruh anggota populasi sebagai responden. Setelah data penelitian terkumpul, peneliti menganalisis tingkat validitas dan reliabilitas instrumen yang telah diisi responden. Pada uji coba terpakai, apabila tingkat validitas dan reliabilitas memenuhi syarat, maka instrumen tersebut akan digunakan sebagai data dalam uji selanjutnya (Sutrisno Hadi, 2000: 97).

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur valid tidaknya pernyataan yang terdapat dalam instrumen penelitian. Suatu kuesioner dikatakan valid apabila pernyataan yang terdapat dalam kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Imam Ghozali, 2011: 52). Uji validitas menggunakan rumus korelasi *Product Moment* dari *Pearson Correlation*, yaitu:

$$r = \frac{N(\Sigma xy) - (\Sigma x)(\Sigma y)}{\sqrt{\{(N\Sigma x^2) - (\Sigma x)^2\}\{(N\Sigma y^2) - (\Sigma y)^2\}}}$$

Keterangan :

r = korelasi *Product Moment*

N = jumlah responden

Σxy = total perkalian antara variabel X dan variabel Y

Σx = jumlah skor butir X

Σy = jumlah skor butir Y

Σx^2 = jumlah kuadrat X

Σy^2 = jumlah kuadrat Y

(Husein Umar, 2011: 166)

Nilai r hitung menunjukkan indeks korelasi antara variabel-variabel yang dikorelasikan. Setelah r hitung ditemukan, melakukan uji signifikansi dengan membandingkan r hitung dan r tabel. Pada tingkat signifikansi 5%, apabila nilai r hitung $\geq r$ tabel, item-item pernyataan yang terdapat dalam instrumen berkorelasi terhadap skor total maka dapat dinyatakan bahwa item pernyataan dalam instrumen valid. Namun, apabila nilai r hitung $< r$ tabel, maka item pernyataan dalam instrumen dinyatakan tidak valid.

Hasil uji validitas dengan menggunakan IBM *SPSS Statistics 20*, untuk variabel Kinerja Pegawai adalah sebagai berikut :

Tabel 4. Rangkuman Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,542	0,235	Valid
2	0,481	0,235	Valid
3	0,740	0,235	Valid
4	0,667	0,235	Valid
5	0,618	0,235	Valid
6	0,473	0,235	Valid
7	0,471	0,235	Valid
8	0,687	0,235	Valid
9	0,582	0,235	Valid
10	0,450	0,235	Valid
11	0,673	0,235	Valid
12	0,696	0,235	Valid
13	0,471	0,235	Valid
14	0,454	0,235	Valid
15	0,524	0,235	Valid
16	0,712	0,235	Valid

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2016 (Hasil *output* SPSS pada lampiran III halaman 153-155)

Tabel 4 menunjukkan hasil uji validitas pada instrumen variabel Kinerja Pegawai dari total 16 pernyataan, masing-masing item dapat dinyatakan valid dengan nilai *Product Moment* (r hitung) lebih besar dari r tabel yaitu 0,235 (taraf signifikansi 5% untuk $df(n-2) = 68$). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data yang ada dalam variabel Kinerja Pegawai dapat digunakan sebagai data penelitian.

Hasil uji validitas dengan menggunakan IBM *SPSS Statistics 20*, untuk variabel Pengendalian Internal adalah sebagai berikut :

Tabel 5. Rangkuman Hasil Uji Validitas Pengendalian Internal

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,401	0,235	Valid
2	0,430	0,235	Valid
3	0,599	0,235	Valid
4	0,305	0,235	Valid
5	0,255	0,235	Valid
6	0,416	0,235	Valid
7	0,375	0,235	Valid
8	0,478	0,235	Valid
9	0,599	0,235	Valid
10	0,464	0,235	Valid
11	0,422	0,235	Valid
12	0,494	0,235	Valid
13	0,623	0,235	Valid
14	0,436	0,235	Valid
15	0,415	0,235	Valid
16	0,645	0,235	Valid
17	0,638	0,235	Valid
18	0,315	0,235	Valid
19	0,428	0,235	Valid
20	0,472	0,235	Valid

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2016 (Hasil *output* SPSS pada lampiran III halaman 156-159)

Tabel 5 menunjukkan hasil uji validitas pada instrumen variabel Pengendalian Internal dari total 20 pernyataan, masing-masing item dapat dinyatakan valid dengan nilai *Product Moment* (r hitung) lebih besar dari r tabel yaitu 0,235 (taraf signifikansi 5% untuk $df(n-2)= 68$). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data yang ada pada variabel Pengendalian Internal dapat digunakan sebagai data penelitian.

Hasil uji validitas dengan menggunakan IBM *SPSS Statistics 20*, untuk variabel *Good Governance* adalah sebagai berikut :

Tabel 6. Rangkuman Hasil Uji Validitas *Good Governance*

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,463	0,235	Valid
2	0,397	0,235	Valid
3	0,453	0,235	Valid
4	0,515	0,235	Valid
5	0,444	0,235	Valid
6	0,417	0,235	Valid
7	0,573	0,235	Valid
8	0,553	0,235	Valid
9	0,694	0,235	Valid
10	0,639	0,235	Valid
11	0,385	0,235	Valid
12	0,590	0,235	Valid
13	0,423	0,235	Valid
14	0,688	0,235	Valid
15	0,643	0,235	Valid
16	0,491	0,235	Valid
17	0,489	0,235	Valid

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2016 (Hasil *output* SPSS pada lampiran III halaman 159-161)

Tabel 6 menunjukkan hasil uji validitas pada instrumen variabel *Good Governance* dari total 17 pernyataan, masing-masing item dapat dinyatakan valid dengan nilai *Product Moment* (r hitung) lebih besar dari r tabel yaitu 0,235 (taraf signifikansi 5% untuk $df(n-2) = 68$). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data yang ada dalam variabel *Good Governance* dapat digunakan sebagai data penelitian.

Hasil uji validitas dengan menggunakan IBM *SPSS Statistics 20*, untuk variabel Komitmen Organisasi adalah sebagai berikut :

Tabel 7. Rangkuman Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,670	0,235	Valid
2	0,761	0,235	Valid
3	0,596	0,235	Valid
4	0,640	0,235	Valid
5	0,640	0,235	Valid
6	0,450	0,235	Valid
7	0,410	0,235	Valid
8	0,621	0,235	Valid
9	0,452	0,235	Valid
10	0,686	0,235	Valid
11	0,448	0,235	Valid
12	0,291	0,235	Valid

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2016 (Hasil *output* SPSS pada lampiran III halaman 162-163)

Tabel 7 menunjukkan hasil uji validitas pada instrumen variabel Komitmen Organisasi dari total 12 pernyataan, masing-masing item dapat dinyatakan valid dengan nilai *Product Moment* (r hitung) lebih besar dari r tabel yaitu 0,235 (taraf signifikansi 5% untuk $df(n-2) = 68$). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data yang ada pada variabel Komitmen Organisasi dapat digunakan sebagai data penelitian.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui tingkat konsistensi hasil pengukuran suatu instrumen apabila diukur dua kali atau lebih dengan gejala dan alat ukur yang sama. Apabila pengukuran instrumen tersebut stabil hasilnya, maka dapat dikatakan bahwa instrumen tersebut bersifat andal. Pada penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan dengan metode *Cronbach's Alpha*. Adapun rumus *Cronbach Alpha* adalah sebagai berikut :

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma^2 b}{\sigma^2 t} \right)$$

Keterangan :

r_{11} = reliabilitas instrumen

k = banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma^2 b$ = jumlah varians butir

$\sigma^2 t$ = varians total

(Husein Umar, 2011: 170)

Pengujian reliabilitas ini dilakukan pada setiap butir pernyataan variabel yang valid. Suatu konstruk variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* $\geq 0,70$.

Tabel 8. Rangkuman Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Kinerja Pegawai	0,867	Reliabel
Pengendalian Internal	0,799	Reliabel
<i>Good Governance</i>	0,814	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,774	Reliabel

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2016 (Hasil *output* SPSS pada lampiran III halaman 164-165)

Tabel 8 menunjukan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,70$ untuk masing-masing variabel dalam penelitian. Klasifikasi reliabilitas termasuk dalam klasifikasi tinggi, karena nilai *Cronbach's Alpha* berada di antara $0,7 \leq rh < 0,9$. Hal ini dapat diartikan bahwa seluruh instrumen reliabel, sehingga dapat digunakan sebagai data penelitian.

Tabel 9. Klasifikasi Reliabilitas

Reliabilitas	Klasifikasi
$0,9 \leq rh < 1$	Sangat Tinggi
$0,7 \leq rh < 0,9$	Tinggi
$0,4 \leq rh < 0,7$	Cukup
$0,2 \leq rh < 0,4$	Rendah
$0 \leq rh < 0,2$	Sangat Rendah

Sumber : Sugiyono (2013: 231)

I. Teknik Analisis Data

1. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif berfungsi untuk memberi gambaran atas objek yang diteliti melalui data populasi tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku (Sugiyono, 2012: 29). Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan rata-rata, median, modus, standar deviasi, nilai maksimal, minimal, dan jumlah data penelitian.

Statistik deskriptif pada penelitian ini menggunakan tabel distribusi frekuensi. Pembuatan tabel distribusi frekuensi dilakukan dengan menentukan kelas interval, menghitung rentang data, dan menentukan panjang kelas. Langkah-langkah dalam menyajikan tabel distribusi frekuensi diambil dari Sugiyono (2012: 36) sebagai berikut :

- a. Menghitung jumlah kelas interval (Rumus *Sturges*)

$$K = 1 + 3,3 \log n$$

Keterangan :

K = Jumlah kelas interval

n = Jumlah data observasi

Log = Logaritma

- b. Menghitung rentang data

Perhitungan rentang data data terbesar - data terkecil + 1.

- c. Menghitung panjang kelas

Perhitungan panjang kelas dilakukan dengan rentang/jumlah kelas.

- d. Menyusun interval kelas

Penyusunan kelas interval dilakukan dengan cara menyusun data dari yang tekecil ke data yang terbesar.

Langkah selanjutnya adalah melakukan pengkategorikan terhadap nilai masing-masing indikator. Dari nilai tersebut dibagi menjadi 5 kategori berdasarkan mean ideal (M_i) dan standar deviasi ideal (S_i). Rumus untuk mencari mean ideal (M_i) dan standar deviasi ideal (S_i) adalah sebagai berikut :

$$\text{Mean Ideal } (M_i) = (\text{nilai maksimum} + \text{nilai minimum})$$

$$\text{Standar Deviasi Ideal } (S_i) = (\text{nilai maksimum} - \text{nilai minimum})$$

Sedangkan untuk menentukan kategori indikator menggunakan rumus sebagai berikut :

Tabel 10. Kategori Indikator Variabel

Kriteria	Interval
Sangat tinggi	$M_i + 1,5S_i < X \leq M_i + 3S_i$
Tinggi	$M_i + 0,5S_i < X \leq M_i + 1,5S_i$
Sedang	$M_i + 0,5S_i < X \leq M_i + 0,5S_i$
Rendah	$M_i - 1,5S_i < X \leq M_i - 0,5S_i$
Sangat rendah	$M_i - 3S_i < X \leq M_i - 1,5S_i$

Sumber : Azwar (2010: 163)

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dalam penelitian ini, dilakukan agar model-model regresi signifikan dan representatif. Uji asumsi klasik dalam penelitian ini terdiri dari uji linieritas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas.

a. Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel penelitian yang digunakan mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikan. Uji linieritas ini digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linier. Pada

penelitian ini, uji linieritas menggunakan *Test for Linierity* dengan taraf signifikansi 5%. Hubungan antar variabel dapat dikatakan linier apabila nilai signifikansi $> 0,05$, sebaliknya apabila nilai signifikansi $< 0,05$ maka menunjukkan bahwa hubungan variabel tidak linier.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen (Husein Umar, 2011: 177). Salah satu cara untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan lawannya *varian inflation factor* (VIF).

$$VIF = 1 / \text{Tolerance}$$

(Imam Ghazali, 2011: 106)

Nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi. Jika nilai $VIF \leq 10$ dan nilai *Tolerance* $\geq 0,10$ menunjukkan tidak terdapat multikolinieritas dalam penelitian tersebut.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Husein Umar (2011: 179), uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas menggunakan analisis dengan uji *glesjer*. Persamaan regresi *glesjer* adalah :

$$|U_t| = \alpha + \beta X_t + v_t$$

(Imam Ghozali, 2011: 143)

Tidak terjadinya heteroskedastisitas dapat dilihat apabila probabilitas signifikasinya di atas tingkat kepercayaan 5%. Hal tersebut berarti variabel independen secara signifikan dan secara statistik tidak mempengaruhi variabel dependen.

3. Uji Hipotesis

Pengujian terhadap hipotesis yang digunakan yaitu analisis regresi linier sederhana dan analisis regresi linier berganda. Analisis regresi sederhana untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, sedangkan analisis regresi ganda untuk mengetahui pengaruh semua variabel bebas, secara bersama-sama, terhadap variabel terikat.

a. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana didasarkan atas hubungan fungsional maupun kausal antara satu variabel independen dengan satu variabel dependen (Sugiyono, 2012: 261). Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh Pengendalian Internal terhadap Kinerja Pegawai Bidang Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Temanggung (hipotesis 1), pengaruh *Good Governance* terhadap Kinerja Pegawai Bidang Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Temanggung (hipotesis 2), dan pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Bidang Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Temanggung (hipotesis 3). Langkah-langkah analisis regresi sederhana adalah sebagai berikut :

1) Mencari korelasi antara kriterium dengan prediktor (r_{xy})

Korelasi antara prediktor X dengan kriterium Y dapat dicari melalui teknik korelasi momen tangkar dari Pearson, dengan rumus umum :

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}}$$

Keterangan :

r_{xy} = koefisien korelasi antara Y dengan X

$\sum xy$ = jumlah produk antara X dan Y

$\sum x^2$ = jumlah kuadrat prediktor X

$\sum y^2$ = jumlah kuadrat kriterium Y

(Sutrisno Hadi, 2004: 4)

Apabila koefisien korelasi (r_{xy}) menunjukkan nilai positif, maka dapat diartikan bahwa kedua variabel memiliki hubungan yang positif dan searah. Semakin tinggi variabel independen, maka akan semakin tinggi variabel dependen. Namun sebaliknya, apabila koefisien korelasi (r_{xy}) yang dihasilkan pada uji regresi sederhana bernilai negatif, maka kedua variabel mempunyai hubungan yang terbalik.

2) Mencari koefisien determinasi (r^2_{xy})

Koefisien determinasi (r^2_{xy}) berguna untuk mengukur seberapa jauh kemampuan dari suatu model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi terletak diantara (0,0) sampai (1,0).

$$r^2_{xy} = \frac{\sum xy^2}{(\sum x^2)(\sum y^2)}$$

Keterangan :

r^2_{xy} = koefisien determinasi antara Y dengan X

$\sum xy^2$ = jumlah kuadrat produk antara X dan Y

$\sum x^2$ = jumlah kuadrat prediktor X

$\sum y^2$ = jumlah kuadrat kriterium Y

(Sutrisno Hadi, 2004)

Nilai r^2_{xy} yang kecil, dalam arti mendekati nol, menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Variabel independen tidak mampu menjelaskan persentase pengaruhnya terhadap variabel dependen. Sebaliknya, nilai r^2_{xy} yang mendekati satu menunjukkan bahwa variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan dalam memprediksi variasi variabel independen mampu menjelaskan persentase pengaruhnya terhadap variabel dependen. Nilai r^2_{xy} yang mendekati satu dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen.

3) Uji t

Uji t atau biasa disebut dengan uji parsial berfungsi untuk mengetahui bagaimana pengaruh masing-masing variabel independen, secara sendiri-sendiri, terhadap variabel dependen. Uji t ini dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel. Untuk mencari nilai t hitung digunakan rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{r (\sqrt{n-2})}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

t = t hitung

r = koefisien korelasi

n = jumlah sampel

(Sugiyono, 2010: 250)

Kebermaknaan atau signifikansi pengaruh antara variabel X dan variabel Y dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dan t tabel dengan taraf signifikansi 5%. Apabila t hitung \geq t tabel maka terdapat pengaruh yang bermakna atau signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat secara individual. Sebaliknya, jika t hitung $<$ t tabel berarti pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat secara individual tidak bermakna atau tidak signifikan.

4) Membuat persamaan garis regresi sederhana

$$Y' = a + bX$$

Keterangan :

Y' = nilai yang diprediksikan

a = konstanta atau apabila harga X = 0

b = koefisien regresi

X = nilai variabel bebas

(Sugiyono, 2011: 247)

Pada pembuatan garis regresi linier sederhana ini, X dianggap konstan, maka perubahan Y adalah sebesar a satuan. Dari persamaan di atas juga dapat diketahui jika X

naik sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan nilai Y sebesar b satuan.

Pengambilan keputusan penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan melihat nilai koefisien korelasi (r_{xy}) dan koefisien determinasi (r^2_{xy}) yang dihasilkan, serta membandingkan nilai t hitung dan t tabel dengan taraf signifikansi 5%. Apabila koefisien korelasi (r_{xy}) yang dihasilkan bernilai positif dan nilai koefisien determinasi (r^2_{xy}) yang dihasilkan mendekati satu, serta t hitung \geq t tabel maka terdapat pengaruh yang positif dan bermakna antara variabel bebas dengan variabel terikat secara individual, hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan diterima.

b. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh yang ada diantara Pengendalian Internal, *Good Governance*, dan Komitmen Organisasi, secara bersama-sama, terhadap Kinerja Pegawai Bidang Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Temanggung (hipotesis 4). Langkah-langkahnya adalah sebagai berikut :

1) Mencari korelasi antara kriterium dengan prediktor

Korelasi antara prediktor X dengan kriterium Y dapat dicari melalui teknik korelasi momen tangkar dari Pearson, dengan rumus umum :

$$R_{y(1,2,3)} = \sqrt{\frac{a_1 \Sigma x_1 y + a_2 \Sigma x_2 y + a_3 \Sigma x_3 y}{\Sigma y^2}}$$

Keterangan :

$R^2_{y(1,2,3)}$	= koefisien korelasi ganda
a_1, a_2, a_3	= koefisien prediktor X_1, X_2, X_3
$\Sigma X_1 Y$	= jumlah produk X_1 dengan Y
$\Sigma X_2 Y$	= jumlah produk X_2 dengan Y
$\Sigma X_3 Y$	= jumlah produk X_3 dengan Y
ΣY^2	= jumlah kuadrat Y

(Sutrisno Hadi, 2004: 22)

Apabila koefisien korelasi ($R_{y(1,2,3)}$) menunjukkan nilai positif, maka dapat diartikan bahwa kedua variabel memiliki hubungan yang positif dan searah. Semakin tinggi variabel independen, maka akan semakin tinggi variabel dependen. Oleh karena itu, dapat disimpulkan dalam model regresi terdapat hubungan yang positif antara semua variabel independen, secara bersama-sama, dengan variabel dependen. Namun sebaliknya, apabila koefisien korelasi ($R_{y(1,2,3)}$) yang dihasilkan pada uji regresi berganda bernilai negatif, maka kedua variabel mempunyai hubungan yang terbalik.

2) Mencari koefisien determinasi ($R^2_{y(1,2,3)}$)

Koefisien determinasi ($R^2_{y(1,2,3)}$) berguna untuk mengukur seberapa jauh kemampuan dari suatu model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi terletak diantara (0,0) sampai (1,0).

$$R^2_{y(1,2,3)} = \frac{a_1 \Sigma X_1 Y + a_2 \Sigma X_2 Y + a_3 \Sigma X_3 Y}{\Sigma Y^2}$$

Keterangan :

$R^2_{y(1,2,3)}$	= koefisien korelasi ganda
a_1, a_2, a_3	= koefisien prediktor X_1, X_2, X_3
$\Sigma X_1 Y$	= jumlah produk X_1 dengan Y
$\Sigma X_2 Y$	= jumlah produk X_2 dengan Y
$\Sigma X_3 Y$	= jumlah produk X_3 dengan Y
ΣY^2	= jumlah kuadrat Y

(Sutrisno Hadi, 2004: 22)

Nilai $R^2_{y(1,2,3)}$ yang kecil, dalam arti mendekati nol, menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Variabel independen tidak mampu menjelaskan persentase pengaruhnya terhadap variabel dependen. Sebaliknya, nilai $R^2_{y(1,2,3)}$ yang mendekati satu menunjukkan bahwa variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan dalam memprediksi variasi variabel independen mampu menjelaskan persentase pengaruhnya terhadap variabel dependen. Nilai $R^2_{y(1,2,3)}$ yang mendekati satu dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen.

3) Uji F

Uji F berfungsi untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel independen, secara bersama-sama, terhadap variabel dependen. Uji ini dilakukan dengan membandingkan F hitung dengan F tabel. Untuk mencari nilai F hitung digunakan rumus sebagai berikut :

$$F_{reg} = \frac{R^2(N - m - 1)}{m(1 - R^2)}$$

Keterangan :

F_{reg} = harga F garis regresi

N = banyak sampel

m = banyak prediktor

R = koefisien korelasi antara kriterium dengan prediktor.

(Sutrisno Hadi, 2004: 39)

Kebermaknaan atau signifikansi pengaruh antara semua variabel X secara bersama-sama dan variabel Y dilakukan dengan cara membandingkan nilai F hitung dan F tabel dengan taraf signifikansi 5%. Apabila F hitung \geq F tabel maka terdapat pengaruh yang bermakna atau signifikan antara semua variabel bebas secara bersama-sama dengan variabel terikat. Sebaliknya, jika F hitung $<$ F tabel berarti pengaruh antara variabel bebas secara bersama-sama dengan variabel terikat tidak bermakna atau tidak signifikan.

4) Membuat persamaan garis regresi berganda tiga prediktor

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Keterangan :

Y = subjek dalam variabel dependen yang diprediksikan

a = nilai Y ketika nilai X = 0 (nilai konstan)

b₁, b₂, b₃ = koefisien regresi yang menunjukkan angka peningkatan maupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada perubahan variabel independennya.

X₁, X₂, X₃ = subjek pada independen yang mempunyai nilai tertentu

(Sugiyono, 2007)

Pada pembuatan garis regresi linier sederhana ini, semua variabel X dianggap konstan, maka perubahan Y adalah sebesar a satuan. Dari persamaan di atas juga dapat diketahui jika salah satu variabel X naik sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan nilai Y sebesar b satuan, sesuai dengan variabel yang mengalami kenaikan ketika variabel yang lain dalam keadaan konstan.

Pengambilan keputusan penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan melihat nilai koefisien korelasi ($R_{y(1,2,3)}$) dan koefisien determinasi ($R^2_{y(1,2,3)}$) yang dihasilkan, serta membandingkan nilai F hitung dan F tabel dengan taraf signifikansi 5%. Apabila koefisien korelasi ($R_{y(1,2,3)}$) yang dihasilkan bernilai positif dan nilai koefisien determinasi ($R^2_{y(1,2,3)}$) yang dihasilkan mendekati satu, serta F hitung $\geq F$ tabel maka terdapat pengaruh yang positif dan bermakna antara variabel bebas dengan variabel terikat secara individual, hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan diterima.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskriptif Data Umum

Penelitian ini dilaksanakan di Pemerintah Kabupaten Temanggung. Responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai Bagian Keuangan Dinas Daerah Kabupaten Temanggung. Terdapat 13 Dinas Daerah di lingkungan Pemerintahan Kabupaten Temanggung yang dijadikan tempat penelitian. Izin untuk melakukan penelitian, pengiriman kuesioner, hingga proses pengembalian kuesioner, kemudian pengumpulan data dilaksanakan bulan Februari 2016. Berdasarkan data yang berhasil dikumpulkan dalam penelitian, kuesioner yang dibagikan sejumlah 70 lembar eksemplar dan kembali dalam jumlah yang sama. Semua responden bersedia mengisi kuesioner yang diberikan serta merespon kuesioner tersebut dengan baik. Semua kuesioner yang kembali dapat diolah dan dijadikan data penelitian. Adapun gambaran karakteristik data kuesioner dan deskriptif adalah sebagai berikut :

Tabel 11. Karakteristik Data Penyebaran Kuesioner

Keterangan	Jumlah	Persentase
Kuesioner yang disebar	70	100%
Kuesioner yang direspon	70	100%
Kuesioner yang dapat diolah	70	100%

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2016

1. Profil Singkat Pemerintah Daerah Kabupaten Temanggung

Kabupaten Temanggung adalah sebuah kabupaten di Provinsi Jawa Tengah yang beribukota di Temanggung. Kabupaten Temanggung secara astronomis terletak diantara 110° 23' - 110° 46' 30" Bujur Timur

dan 7° 14' - 7° 32' 35" Lintang Selatan dengan luas wilayah 871 Km² (87.065 Ha). Kabupaten Temanggung berbatasan dengan Kabupaten Kendal di sebelah Utara, Kabupaten Semarang di sebelah Timur, Kabupaten Magelang di sebelah Selatan, serta Kabupaten Wonosobo di sebelah Barat. Penduduk Kabupaten Temanggung pada tahun 2008 berjumlah 716.295 orang, 2009 berjumlah 722.087 orang, 2010 berjumlah 721.679 orang, 2011 berjumlah 727.184 orang, dan 2012 berjumlah 733.418 orang dengan kepadatan 842 orang per km².

Dalam rangka menyatukan langkah, gerak, arah, semangat, dan dinamika para pemangku kepentingan pembangunan tersebut, maka Pemerintah Daerah Kabupaten Temanggung menetapkan sebuah tekad pembangunan melalui motto “Bersama Membangun Temanggung”. Visi daerah yang ditetapkan dalam RPJMD Kabupaten Temanggung pada tahun 2013-2018 merupakan perwujudan dari visi Bupati / Wakil Bupati yang terpilih “Terwujudnya Temanggung sebagai daerah agraris berwawasan lingkungan, bermasyarakat agamis, berbudaya, dan sejahtera dengan pemerintahan yang bersih”. Untuk mewujudkan Visi Pemerintah Daerah Kabupaten Temanggung tersebut, pelaksanaan pemerintahan dan pembangunan dilakukan dalam enam Misi Pemerintah Daerah Kabupaten Temanggung, yaitu :

- a. Mewujudkan peningkatan pertanian modern yang berwawasan lingkungan

- b. Mewujudkan peningkatan kehidupan masyarakat perdesaan dan perkotaan yang agamis, berbudaya, dan sejahtera
- c. Mewujudkan peningkatan infrastruktur permukiman perdesaan dan perkotaan yang layak dan berwawasan lingkungan
- d. Mewujudkan peningkatan pendidikan yang berkualitas tanpa meninggalkan kearifan lokal
- e. Mewujudkan peningkatan budaya sehat dan aksesibilitas kesehatan masyarakat
- f. Mewujudkan peningkatan pelaksanaan pemerintahan yang bersih, transparan, tidak kkn, dan berorientasi pada pelayanan publik

2. Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner, karakteristik responden yang menjadi populasi dalam penelitian ini dibagi menjadi beberapa kelompok, yaitu: menurut usia, pendidikan terakhir, dan lama bekerja. Adapun rinciannya sebagai berikut:

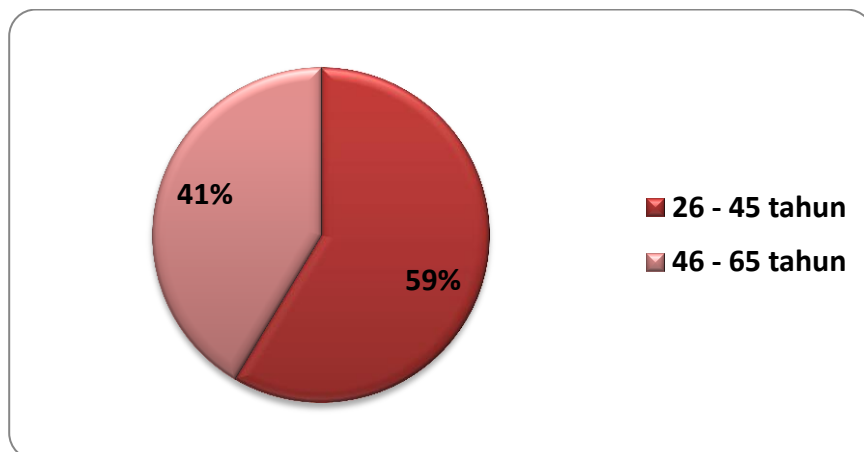
a. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Deskripsi responden berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel 12 berikut :

Tabel 12. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Keterangan	Jumlah	Persentase
26 – 45 tahun	41	59%
46 – 65 tahun	29	41%
Total	70	100%

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2016



Gambar 2. Karakteristik Responden berdasarkan Usia

Diagram di atas menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar berusia antara 26-45 tahun yaitu sebanyak 41 orang (59%), sedangkan usia 46-65 tahun sebanyak 29 orang (41%).

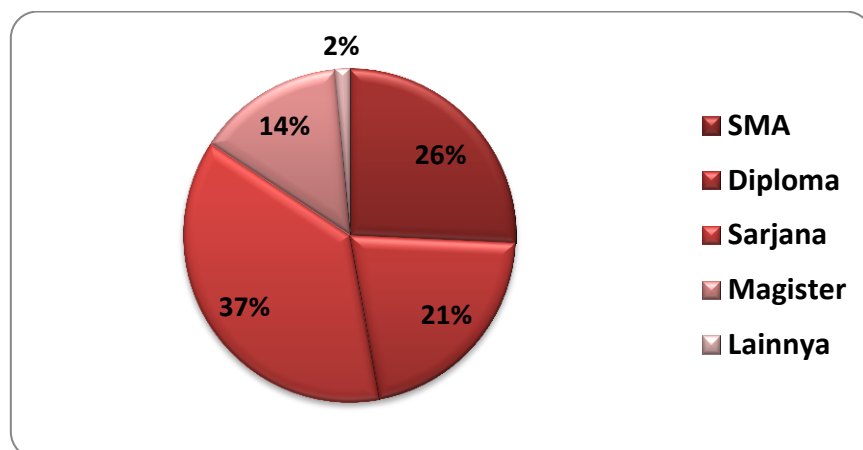
b. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 13 berikut :

Tabel 13. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Keterangan	Jumlah	Persentase
SMA	18	26%
Diploma	15	21%
Sarjana	26	37%
Magister	10	14%
Lainnya	1	2%
Total	70	100%

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2016



Gambar 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan diagram di atas, responden dalam penelitian ini sebagian besar berpendidikan terakhir Sarjana yaitu sebanyak 26 orang (37%). Responden dengan pendidikan terakhir SMA sebanyak 18 orang (26%), pendidikan terakhir Diploma sebanyak 15 orang (21%), pendidikan terakhir Magister sebanyak 10 orang (14%), dan lainnya sebanyak 1 orang (2%).

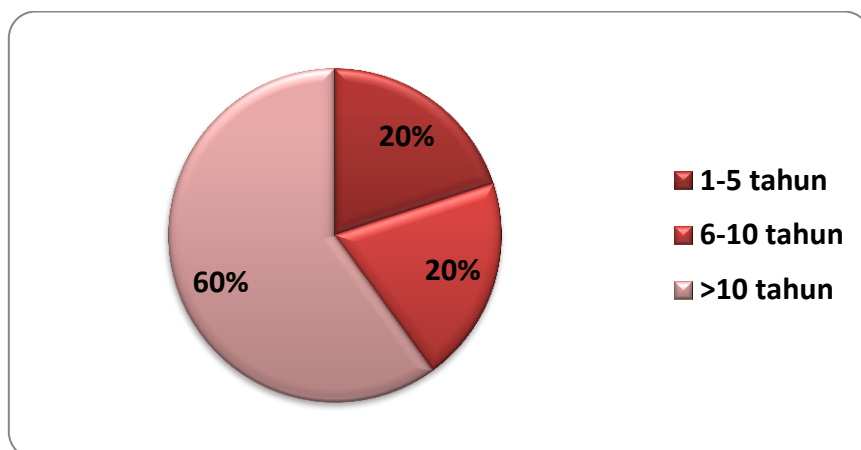
c. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 14 berikut :

Tabel 14. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Keterangan	Jumlah	Persentase
1 – 5 tahun	14	20%
6 – 10 tahun	14	20%
>10 tahun	42	60%
Total	70	100%

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2016



Gambar 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Diagram di atas menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar bekerja selama > 10 tahun yaitu sebanyak 42 orang (60%). Responden dengan lama bekerja 6-10 tahun sebanyak 14 orang (20%) dan dengan lama bekerja selama 1-5 tahun juga sebanyak 14 orang (20%).

B. Deskriptif Data Khusus

Analisis data deskriptif yang disajikan dalam penelitian ini meliputi harga rerata *Mean* (M), Modus (Mo), Median (Me), dan Standar Deviasi (SD). Mean merupakan rata-rata, modus merupakan nilai variabel atau data yang mempunyai frekuensi tinggi dalam distribusi. Median adalah suatu nilai yang membatasi 50% dari frekuensi distribusi sebelah atas dan 50% dari frekuensi distribusi sebelah bawah, sedangkan standar deviasi adalah akar varians. Selain itu, disajikan tabel distribusi frekuensi kemudian menentukan kategori terhadap nilai masing-masing indikator. Pengolahan data untuk analisis deskriptif ini menggunakan IBM *SPSS Statistics* 20.

Tabel 15. Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Variabel	N	Min	Max	Mean	Mo	Me	SD
Kinerja Pegawai	70	40	64	52,59	54	53	5,07
Pengendalian Internal	70	58	80	65,04	61	64	4,65
<i>Good Governance</i>	70	44	68	53,50	52	52,5	4,36
Komitmen Organisasi	70	27	47	35,89	34	35	3,45

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2016

1. Kinerja Pegawai

Variabel Kinerja Pegawai terdiri dari empat indikator yaitu: Efisien dan efektifitas, Otoritas dan tanggung jawab, Disiplin, dan Inisiatif. Dari empat indikator tersebut dibuat 16 pernyataan, di mana semua pernyataan dalam instrumen dinyatakan valid. Penentuan skor menggunakan skala ordinal modifikasi skala *Likert* yang terdiri dari empat alternatif jawaban. Skor yang diberikan maksimal empat dan minimal satu, sehingga dihasilkan skor tertinggi yang mungkin dicapai 64 ($16 \times 4 = 64$) dan skor terendah yang mungkin dicapai 16 ($1 \times 16 = 16$).

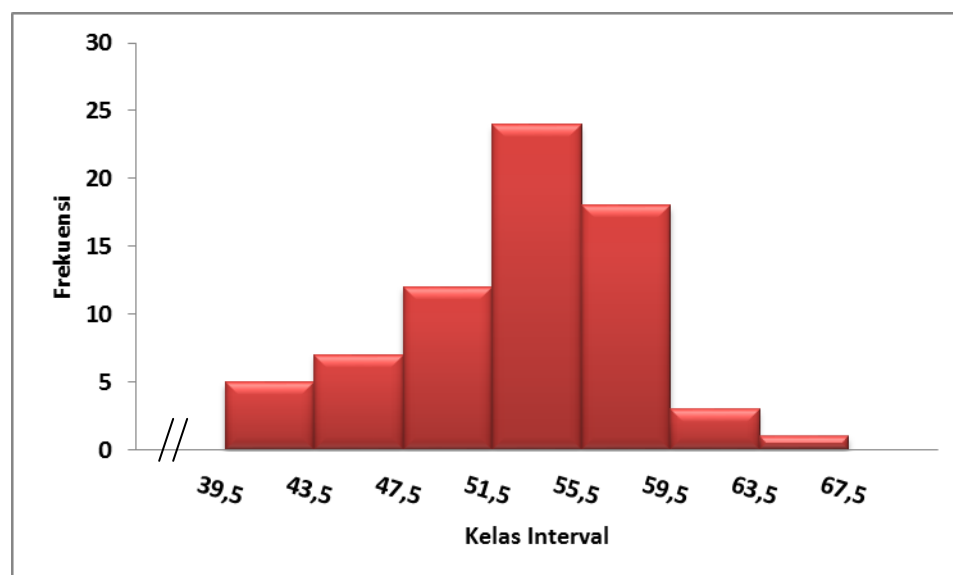
Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif sebelumnya didapatkan skor maksimum 64 dan skor minimum 40, selain itu didapat *mean* 52,59, modus 54, median 53, dan standar deviasi 5,07. Jumlah kelas interval adalah $1 + 3,3 \log 70 = 7,089$ (dibulatkan menjadi 7). Rentang data $(64 - 40) + 1 = 25$ dan panjang kelas $25/7 = 3,57$ (dibulatkan menjadi 4). Oleh karena itu, didapatkan tabel distribusi frekuensi sebagai berikut :

Tabel 16. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Pegawai

No	Kelas Interval	Frekuensi
1	40 – 43	5
2	44 – 47	7
3	48 – 51	12
4	52 – 55	24
5	56 – 59	18
6	60 – 63	3
7	64 – 67	1
Jumlah		70

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2016

Berdasarkan tabel di atas dapat digambarkan ke dalam bentuk histogram sebagai berikut :

**Gambar 5. Histogram Variabel Kinerja Pegawai**

Data variabel Kinerja Pegawai kemudian digolongkan ke dalam kategori kecenderungan yang dapat dikategorikan ke dalam lima kategori yaitu sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, sangat rendah. Hasil distribusi kecenderungan data variabel Kinerja Pegawai adalah sebagai berikut :

Tabel 17. Distribusi Frekuensi Kecenderungan Variabel Kinerja Pegawai

No	Interval	Frekuensi	Frekuensi Relatif	Kategori
1	$4 < X \leq 22$	-	-	Sangat Rendah
2	$22 < X \leq 34$	-	-	Rendah
3	$34 < X \leq 46$	8	11,4%	Sedang
4	$46 < X \leq 58$	55	78,6%	Tinggi
5	$58 < X \leq 76$	7	10,0%	Sangat Tinggi

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2016

Tabel 17 menunjukkan bahwa frekuensi Kinerja Pegawai yang termasuk sebagai kategori sedang sebanyak 8 responden (11,4%), kategori tinggi sebanyak 55 responden (78,6%), dan pada kategori sangat tinggi sebanyak 7 responden (10%). Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa penilaian responden tentang variabel Kinerja Pegawai adalah tinggi karena mayoritas responden memberikan penilaian dalam kategori tinggi.

2. Pengendalian Internal

Variabel Pengendalian Internal terdiri dari lima indikator yaitu: Pengendalian, Penaksiran Risiko, Informasi dan komunikasi, Aktivitas Pengendalian, dan Pemantauan. Dari lima indikator tersebut dibuat 20 pernyataan, di mana semua pernyataan dalam instrumen dinyatakan valid. Penentuan skor menggunakan skala ordinal modifikasi skala *Likert* yang terdiri dari empat alternatif jawaban. Skor yang diberikan maksimal empat dan minimal satu, sehingga dihasilkan skor tertinggi yang mungkin dicapai 80 ($20 \times 4 = 80$) dan skor terendah yang mungkin dicapai 20 ($1 \times 20 = 20$).

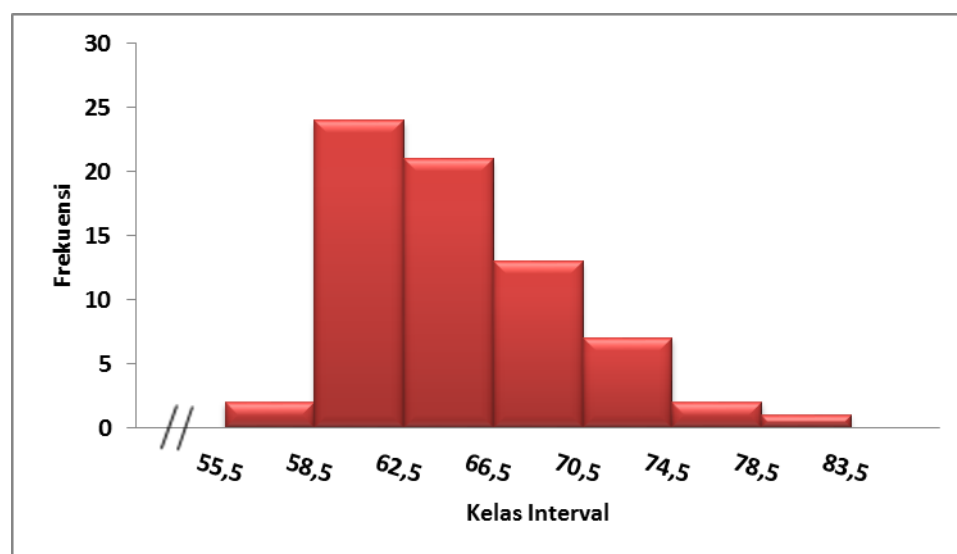
Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif sebelumnya didapatkan skor maksimum 80 dan skor minimum 58, selain itu didapat *mean* 65,04, modus 61, median 64, dan standar deviasi 4,65. Jumlah kelas interval adalah $1 + 3,3 \log 70 = 7,089$ (dibulatkan menjadi 7). Rentang data $(80 - 58) + 1 = 23$ dan panjang kelas $23/7 = 3,29$ (dibulatkan menjadi 4). Oleh karena itu, didapatkan tabel distribusi frekuensi sebagai berikut :

Tabel 18. Distribusi Frekuensi Variabel Pengendalian Internal

No	Kelas Interval	Frekuensi
1	55 – 58	2
2	60 – 62	24
3	63 – 66	21
4	67 – 70	13
5	71 – 74	7
6	75 – 78	2
7	79 – 83	1
Jumlah		70

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2016

Berdasarkan tabel di atas dapat digambarkan ke dalam bentuk histogram sebagai berikut :



Gambar 6. Histogram Variabel Pengendalian Internal

Data variabel Pengendalian Internal kemudian digolongkan ke dalam kategori kecenderungan yang dapat dikategorikan ke dalam lima kategori yaitu sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, sangat rendah. Hasil distribusi kecenderungan data variabel Pengendalian Internal adalah sebagai berikut :

Tabel 19. Distribusi Frekuensi Kecenderungan Variabel Pengendalian Internal

No	Interval	Frekuensi	Frekuensi Relatif	Kategori
1	$20 < X \leq 35$	-	-	Sangat Rendah
2	$35 < X \leq 45$	-	-	Rendah
3	$45 < X \leq 55$	-	-	Sedang
4	$55 < X \leq 65$	47	67,1%	Tinggi
5	$65 < X \leq 80$	23	32,9%	Sangat Tinggi

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2016

Tabel 19 menunjukkan bahwa frekuensi Pengendalian Internal yang termasuk sebagai kategori tinggi sebanyak 47 responden (67,1%), dan pada kategori sangat tinggi sebanyak 23 responden (32,9%). Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa penilaian responden tentang variabel Pengendalian Internal adalah tinggi karena mayoritas responden memberikan penilaian dalam kategori tinggi.

3. *Good Governance*

Variabel *Good Governance* terdiri dari tiga indikator yaitu: Transparansi, Akuntabilitas, dan *Value for Money*. Dari tiga indikator tersebut dibuat 17 pernyataan, di mana semua pernyataan dalam instrumen dinyatakan valid. Penentuan skor menggunakan skala ordinal modifikasi skala *Likert* yang terdiri dari empat alternatif jawaban. Skor yang diberikan maksimal empat dan minimal satu,

sehingga dihasilkan skor tertinggi yang mungkin dicapai 68 ($17 \times 4 = 68$) dan skor terendah yang mungkin dicapai 17 ($1 \times 17 = 17$).

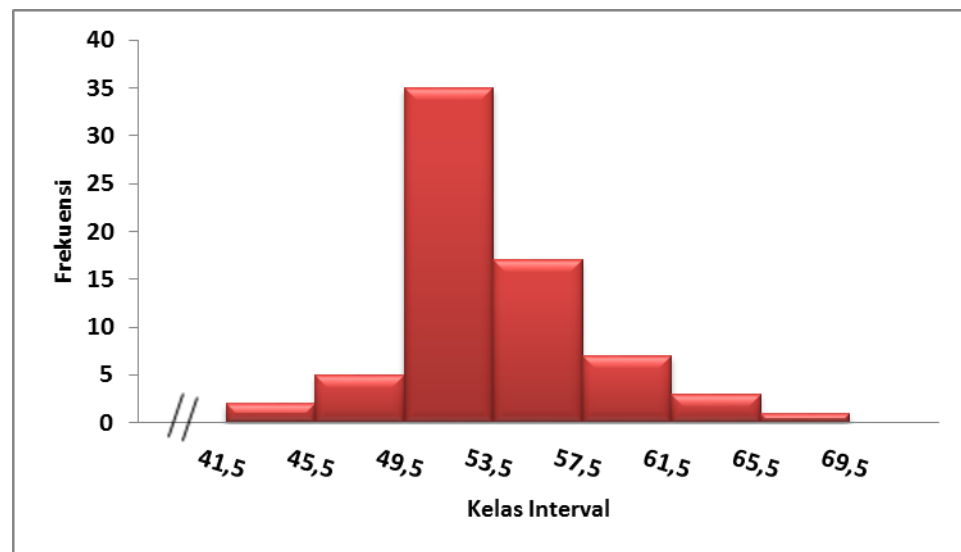
Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif sebelumnya didapatkan skor maksimum 68 dan skor minimum 44, selain itu didapat *mean* 53,50, modus 52, median 52,50, dan standar deviasi 4,36. Jumlah kelas interval adalah $1 + 3,3 \log 70 = 7,089$ (dibulatkan menjadi 7). Rentang data $(68 - 44) + 1 = 25$ dan panjang kelas $25/7 = 3,53$ (dibulatkan menjadi 4). Oleh karena itu, didapatkan tabel distribusi frekuensi sebagai berikut :

Tabel 20. Distribusi Frekuensi Variabel *Good Governance*

No	Kelas Interval	Frekuensi
1	42 – 45	2
2	46 – 49	5
3	50 – 53	35
4	54 – 57	17
5	58 – 61	7
6	62 – 65	3
7	66 – 69	1
Jumlah		70

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2016

Berdasarkan tabel di atas dapat digambarkan ke dalam bentuk histogram sebagai berikut :



Gambar 7. Histogram Variabel Good Governance

Data variabel *Good Governance* kemudian digolongkan ke dalam kategori kecenderungan yang dapat dikategorikan ke dalam lima kategori yaitu sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, sangat rendah. Hasil distribusi kecenderungan data variabel *Good Governance* adalah sebagai berikut :

Tabel 21. Distribusi Frekuensi Kecenderungan Variabel Good Governance

No	Interval	Frekuensi	Frekuensi Relatif	Kategori
1	$17 < X \leq 29,75$	-	-	Sangat Rendah
2	$29,75 < X \leq 38,25$	-	-	Rendah
3	$38,25 < X \leq 46,75$	2	2,90%	Sedang
4	$46,75 < X \leq 55,25$	51	72,8%	Tinggi
5	$55,25 < X \leq 68$	17	24,3%	Sangat Tinggi

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2016

Tabel 21 menunjukkan bahwa frekuensi *Good Governance* yang termasuk sebagai kategori sedang sebanyak 2 responden (2,90%), kategori tinggi sebanyak 51 responden (72,8%), dan pada kategori sangat tinggi sebanyak 17 responden (24,3%). Hal tersebut dapat

disimpulkan bahwa penilaian responden tentang variabel *Good Governance* adalah tinggi karena mayoritas responden memberikan penilaian dalam kategori tinggi.

4. Komitmen Organisasi

Variabel Komitmen Organisasi terdiri dari tiga indikator yaitu: Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan, dan Komitmen Norma. Dari tiga indikator tersebut dibuat 12 pertanyaan, di mana semua pernyataan dalam instrumen dinyatakan valid. Penentuan skor menggunakan skala ordinal modifikasi skala *Likert* yang terdiri dari empat alternatif jawaban. Skor yang diberikan maksimal empat dan minimal satu, sehingga dihasilkan skor tertinggi yang mungkin dicapai 48 ($12 \times 4 = 48$) dan skor terendah yang mungkin dicapai 12 ($1 \times 12 = 12$).

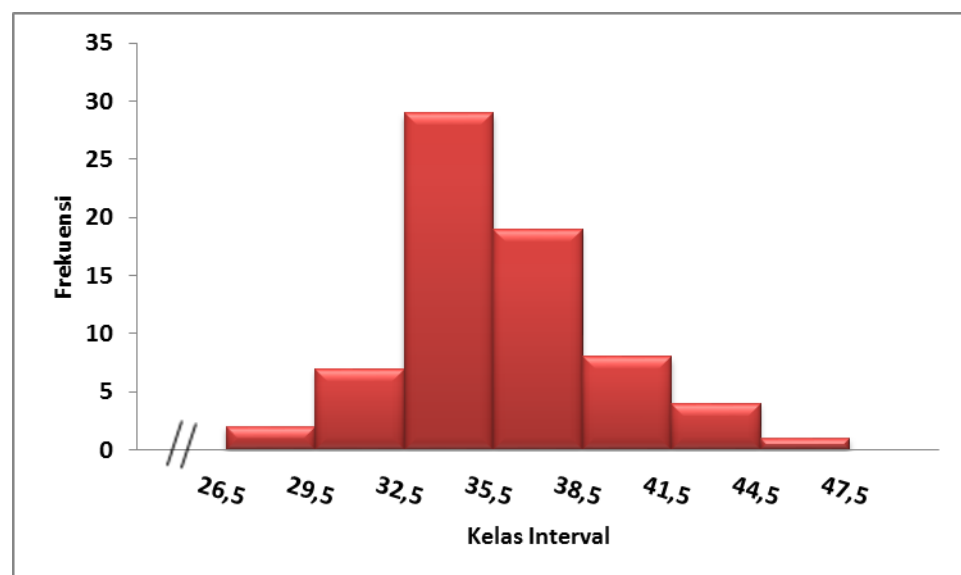
Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif sebelumnya didapatkan skor maksimum 47 dan skor minimum 27, selain itu didapat *mean* 35,89, modus 34, median 35, dan standar deviasi 3,45. Jumlah kelas interval adalah $1 + 3,3 \log 70 = 7,089$ (dibulatkan menjadi 7). Rentang data $(47 - 27) + 1 = 21$ dan panjang kelas $21/7 = 3$. Oleh karena itu, didapatkan tabel distribusi frekuensi sebagai berikut:

Tabel 22. Distribusi Frekuensi Variabel Komitmen Organisasi

No	Kelas Interval	Frekuensi
1	27 – 29	2
2	30 – 32	7
3	33 – 35	29
4	36 – 38	19
5	39 – 41	8
6	42 – 44	4
7	45 – 47	1
Jumlah		70

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2016

Berdasarkan tabel di atas dapat digambarkan ke dalam bentuk histogram sebagai berikut :

**Gambar 8. Histogram Variabel Komitmen Organisasi**

Data variabel Komitmen Organisasi kemudian digolongkan ke dalam kategori kecenderungan yang dapat dikategorikan ke dalam lima kategori yaitu sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, sangat rendah. Hasil distribusi kecenderungan data variabel Komitmen Organisasi adalah sebagai berikut :

Tabel 23. Distribusi Frekuensi Kecenderungan Variabel Komitmen Organisasi

No	Interval	Frekuensi	Frekuensi Relatif	Kategori
1	$3 < X \leq 16,5$	-	-	Sangat Rendah
2	$16,5 < X \leq 25,5$	-	-	Rendah
3	$25,5 < X \leq 34,5$	25	35,7%	Sedang
4	$34,5 < X \leq 43,5$	43	61,4%	Tinggi
5	$43,5 < X \leq 57$	2	2,90%	Sangat Tinggi

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2016

Tabel 23 menunjukkan bahwa frekuensi Komitmen Organisasi yang termasuk sebagai kategori sedang sebanyak 25 responden (35,7%), kategori tinggi sebanyak 43 responden (61,4%), dan pada kategori sangat tinggi sebanyak 2 responden (2,9%). Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa penilaian responden tentang variabel Komitmen Organisasi adalah tinggi karena mayoritas responden memberikan penilaian dalam kategori tinggi.

C. Hasil Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui model regresi yang digunakan linier atau tidak. Pengujian linieritas dalam penelitian ini menggunakan *Test for Linierity* pada IBM SPSS Statistcs 20 dengan taraf signifikansi 0,05. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 24. Rangkuman Hasil Uji Linieritas

Variabel	<i>Linierity</i>	Keterangan
Pengendalian Internal	0,634	Linier
<i>Good Governance</i>	0,398	Linier
Komitmen Organisasi	0,335	Linier

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2016 (Hasil *output* SPSS pada lampiran IV halaman 180-181)

Tabel di atas menunjukkan bahwa *Linierity* untuk masing-masing variabel terhadap variabel dependen memiliki nilai signifikansi lebih dari nilai probabilitas 0,05. Nilai *Linierity* untuk masing-masing variabel Pengendalian Internal, *Good Governance*, dan Komitmen Organisasi adalah 0,643, 0,398, dan 0,355. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel independen dengan variabel dependen dinyatakan linier. Dengan demikian, variabel Pengendalian Internal, *Good Governance*, dan Komitmen Organisasi linier atau berada satu garis dengan variabel dependen sehingga data penelitian bisa digunakan pada uji regresi.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya multikolinieritas antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terdapat korelasi antar variabel bebas. Hasil uji multikolinieritas yang dilakukan dengan menggunakan IBM *SPSS Statistcs* 20 dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 25. Rangkuman Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Perhitungan		Keterangan
	<i>Tolerance</i>	VIF	
Pengendalian Internal	0,378	2,644	Tidak terjadi multikolinieritas
<i>Good Governance</i>	0,455	2,199	Tidak terjadi multikolinieritas
Komitmen Organisasi	0,533	1,875	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2016 (Hasil *output* SPSS pada lampiran IV halaman 181-182)

Tabel di atas menunjukkan bahwa semua variabel independen mempunyai nilai *Tolerance* $\geq 0,10$ dan *Variance Inflation Factor* (VIF) ≤ 10 . Nilai *Tolerance* dan VIF pada variabel Pengendalian Internal 0,378 dan 2,644; nilai *Tolerance* dan VIF pada variabel Pengendalian Internal 0,455 dan 2,199; serta nilai *Tolerance* dan VIF pada variabel Pengendalian Internal 0,533 dan 1,875. Jadi, dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini tidak ada multikolinieritas antar variabel dalam model regresi. Dengan demikian, masing-masing variabel independen dalam penelitian ini, yaitu Pengendalian Internal, *Good Governance*, dan Komitmen Organisasi, tidak terdapat hubungan yang linier antar variabel independen sehingga data dalam penelitian ini dapat digunakan untuk uji selanjutnya, yaitu uji regresi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Hasil uji heteroskedastisitas yang dilakukan dengan menggunakan IBM *SPSS Statistics* 20 pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 26. Rangkuman Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Pengendalian Internal	0,804	Tidak terjadi heteroskedastisitas
<i>Good Governance</i>	0,077	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Komitmen Organisasi	0,276	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2016 (Hasil *output* SPSS pada lampiran IV halaman 183)

Tabel di atas menunjukkan bahwa semua variabel independen dalam penelitian ini mempunyai nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Nilai signifikansi yang dihasilkan dalam Uji Heteroskedastisitas pada masing-masing variabel Pengendalian Internal, *Good Governance*, dan Komitmen Organisasi adalah 0,804, 0,077, dan 0,276. Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas. Dengan demikian, masing-masing variabel dalam penelitian ini, terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain, sehingga data dalam penelitian dapat digunakan untuk uji selanjutnya, yaitu uji regresi.

2. Uji Hipotesis

Dalam penelitian ini, uji hipotesis dilakukan dengan analisis regresi linear sederhana dan analisis regresi linear berganda. Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk menguji pengaruh suatu variabel bebas terhadap variabel terikat. Oleh karena itu, analisis regresi linear sederhana digunakan untuk menguji hipotesis pertama, hipotesis kedua, dan hipotesis ketiga. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh beberapa variabel bebas

terhadap suatu variabel terikat. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji hipotesis keempat. Penjelasan hasil dari masing-masing pengujian adalah sebagai berikut :

a. Pengujian Hipotesis 1

1. Pengendalian Internal berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Bidang Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Temanggung

Hasil perhitungan hipotesis 1 adalah sebagai berikut:

Tabel 27. Rangkuman Hasil Uji Regresi Linear Sederhana untuk Pengaruh Pengendalian Internal terhadap Kinerja Pegawai Bidang Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Temanggung

Variabel	Koefisien Regresi	t	Sig.
Konstanta	8,265		
Pengendalian Internal	0,681	6,607	0,000
r^2 : 0,391			
r : 0,625			

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2016 (Hasil *output* SPSS pada lampiran IV halaman 183)

- 1) Korelasi antara kriterium dengan prediktor (r_{xy})

Berdasarkan Tabel 27, nilai koefisien korelasi ($r_{1y} = 0,625$) pada hasil uji hipotesis menunjukkan nilai positif. Hal tersebut dapat diartikan bahwa kedua variabel memiliki hubungan positif dan searah. Semakin tinggi variabel independen, maka akan semakin tinggi variabel dependen. Semakin tinggi Pengendalian Internal, maka akan semakin tinggi pula Kinerja Pegawai Bidang Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Temanggung.

2) Koefisien determinasi (r^2_{xy})

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada Tabel 27, dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi sederhana (r^2_{1y}) sebesar 0,391. Nilai tersebut menunjukkan bahwa Kinerja Pegawai Bidang Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Temanggung yang dapat dijelaskan oleh variabel Pengendalian Internal adalah sebesar 39,1%, sedangkan sisanya sebesar 60,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Oleh karena itu, dapat disimpulkan variabel Pengendalian Internal berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja Pegawai Bidang Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Temanggung.

3) Uji t

Uji t statistik untuk variabel Pengendalian Internal pada Tabel 27 di atas, menghasilkan t hitung sebesar 6,607 dan nilai t tabel sebesar 1,667 (tingkat signifikansi 5%, $n = 70$). Jika keduanya dibandingkan, maka t hitung lebih besar dari t tabel ($6,607 > 1,667$). Hal tersebut menunjukkan bahwa pengaruh Pengendalian Internal terhadap Kinerja Pegawai Bidang Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Temanggung sebesar 39,1% bermakna atau signifikan.

4) Persamaan garis regresi sederhana

Berdasarkan Tabel 27, dapat dilihat bahwa nilai konstanta sebesar 8,265 dan koefisien regresi Pengendalian Internal

terhadap Kinerja Pegawai Bidang Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Temanggung sebesar 0,681. Dari hasil tersebut, dapat dibuat persamaan regresi untuk hipotesis 1 sebagai berikut :

$$Y = 8,265 + 0,681 X_1$$

Dari persamaan tersebut dapat diketahui bahwa jika variabel Pengendalian Internal dianggap konstan, maka perubahan Kinerja Pegawai Bidang Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Temanggung adalah sebesar 8,265 satuan. Dari persamaan di atas juga dapat diketahui jika variabel Pengendalian Internal naik sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan nilai variabel Kinerja Pegawai Bidang Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Temanggung sebesar 0,681 satuan.

Berdasarkan uji hipotesis tersebut, dapat disimpulkan bahwa variabel Pengendalian Internal berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja Pegawai Bidang Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Temanggung. Dengan demikian, hipotesis 1 yang menyatakan “Pengendalian Internal berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Bidang Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Temanggung” diterima. Hal ini dikarenakan $r_{1y} = 0,625$, $r^2_{1y} = 0,391$, $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,607 > 1,667$), serta persamaan regresi $Y = 8,265 + 0,681 X_1$.

b. Pengujian Hipotesis 2

2. *Good Governance* berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Bidang Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Temanggung

Hasil perhitungan hipotesis 2 adalah sebagai berikut:

Tabel 28. Rangkuman Hasil Uji Regresi Linear Sederhana untuk Pengaruh *Good Governance* terhadap Kinerja Pegawai Bidang Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Temanggung

Variabel	Koefisien Regresi	t	Sig.
Konstanta	17,471		
<i>Good Governance</i>	0,656	5,633	0,000
r^2 : 0,318			
r : 0,564			

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2016 (Hasil *output* SPSS pada lampiran IV halaman 184)

- 1) Korelasi antara kriterium dengan prediktor (r_{xy})

Berdasarkan Tabel 28 di atas, nilai koefisien korelasi *Good Governance* ($r_{2y} = 0,564$) pada hasil uji hipotesis menunjukkan nilai positif. Hal tersebut dapat diartikan bahwa kedua variabel memiliki hubungan yang positif dan searah. Semakin tinggi variabel independen, maka akan semakin tinggi variabel dependen. Semakin tinggi *Good Governance*, maka akan semakin tinggi pula Kinerja Pegawai Bidang Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Temanggung.

- 2) Koefisien determinasi (r^2_{xy})

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada Tabel 28, dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi sederhana (r^2_{2y}) sebesar

0,318. Nilai tersebut menunjukkan bahwa Kinerja Pegawai Bidang Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Temanggung yang dapat dijelaskan oleh variabel *Good Governance* adalah sebesar 31,8%, sedangkan sisanya sebesar 68,2% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Oleh karena itu, dapat disimpulkan variabel *Good Governance* berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja Pegawai Bidang Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Temanggung.

3) Uji t

Uji t statistik untuk variabel *Good Governance* pada Tabel 27 di atas, menghasilkan t hitung sebesar 5,633 dan nilai t tabel sebesar 1,667 (tingkat signifikansi 5%, $n = 70$). Jika keduanya dibandingkan, maka t hitung lebih besar dari t tabel ($5,633 > 1,667$). Hal tersebut menunjukkan bahwa pengaruh *Good Governance* terhadap Kinerja Pegawai Bidang Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Temanggung sebesar 31,8% bermakna atau signifikan.

4) Persamaan garis regresi sederhana

Berdasarkan Tabel 28, dapat dilihat bahwa nilai konstanta sebesar 17,471 dan koefisien regresi *Good Governance* terhadap Kinerja Pegawai Bidang Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Temanggung sebesar 0,656. Dari hasil

tersebut, dapat dibuat persamaan regresi untuk hipotesis 2 sebagai berikut :

$$Y = 17,471 + 0,656 X_2$$

Dari persamaan tersebut dapat diketahui bahwa jika variabel *Good Governance* dianggap konstan, maka perubahan Kinerja Pegawai Bidang Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Temanggung adalah sebesar 17,471 satuan. Dari persamaan di atas juga dapat diketahui jika variabel *Good Governance* naik sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan nilai variabel Kinerja Pegawai Bidang Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Temanggung sebesar 0,656 satuan.

Berdasarkan uji hipotesis tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa variabel *Good Governance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai Bidang Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Temanggung. Dengan demikian, hipotesis 2 yang menyatakan “*Good Governance* berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Bidang Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Temanggung” diterima. Hal ini dikarenakan $r_{2y} = 0,564$, $r^2_{2y} = 0,318$, t hitung $>$ t tabel ($5,633 > 1,667$), serta persamaan regresi $Y = 17,471 + 0,656 X_2$.

c. Pengujian Hipotesis 3

3. Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Bidang Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Temanggung

Hasil perhitungan hipotesis 3 adalah sebagai berikut:

Tabel 29. Rangkuman Hasil Uji Regresi Linear Sederhana untuk Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Bidang Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Temanggung

Variabel	Koefisien Regresi	t	Sig.
Konstanta	21,055		
Komitmen Organisasi	0,879	6,140	0,000
r^2 : 0,357			
r : 0,597			

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2016 (Hasil *output* SPSS pada lampiran IV halaman 184-185)

- 1) Korelasi antara kriterium dengan prediktor (r_{xy})

Berdasarkan tabel 29 di atas, nilai koefisien korelasi ($r_{3y} = 0,597$) pada hasil uji hipotesis menunjukkan nilai positif. Hal tersebut dapat diartikan bahwa kedua variabel memiliki hubungan yang positif dan searah. Semakin tinggi variabel independen, maka akan semakin tinggi variabel dependen. Semakin tinggi Komitmen Organisasi, maka akan semakin tinggi pula Kinerja Pegawai Bidang Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Temanggung.

- 2) Koefisien determinasi (r^2_{xy})

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada Tabel 29, dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi sederhana (r^2_{3y}) sebesar

0,357. Nilai tersebut menunjukkan bahwa Kinerja Pegawai Bidang Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Temanggung yang dapat dijelaskan oleh variabel Komitmen Organisasi adalah sebesar 35,7%, sedangkan sisanya sebesar 64,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Oleh karena itu, dapat disimpulkan variabel Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja Pegawai Bidang Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Temanggung.

3) Uji t

Uji t statistik untuk variabel Komitmen Organisasi pada Tabel 28 di atas, menghasilkan t hitung sebesar 6,140 dan nilai t tabel sebesar 1,667 (tingkat signifikansi 5%, $n = 70$). Jika keduanya dibandingkan, maka t hitung lebih besar dari t tabel ($6,140 > 1,667$). Hal tersebut menunjukkan bahwa pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Bidang Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Temanggung sebesar 35,7% bermakna atau signifikan.

4) Persamaan garis regresi sederhana

Berdasarkan Tabel 29, dapat dilihat bahwa nilai konstanta sebesar 21,055 dan koefisien regresi Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Bidang Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Temanggung sebesar 0,879. Dari hasil

tersebut, dapat dibuat persamaan regresi untuk hipotesis 3 sebagai berikut :

$$Y = 21,055 + 0,879 X_3$$

Dari persamaan tersebut dapat diketahui bahwa jika variabel Komitmen Organisasi dianggap konstan, maka perubahan Kinerja Pegawai Bidang Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Temanggung adalah sebesar 21,055 satuan. Dari persamaan di atas juga dapat diketahui jika variabel Komitmen Organisasi naik sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan nilai variabel Kinerja Pegawai Bidang Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Temanggung sebesar 0,879 satuan.

Berdasarkan uji hipotesis tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai Bidang Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Temanggung. Dengan demikian, hipotesis 3 yang menyatakan “Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Bidang Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Temanggung” diterima. Hal ini dikarenakan $r_{3y} = 0,597$, $r^2_{3y} = 0,357$, $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,140 > 1,667$), serta persamaan regresi $Y = 21,055 + 0,879 X_3$.

d. Pengujian Hipotesis 4

4. Pengendalian Internal, *Good Governance*, dan Komitmen Organisasi, secara bersama-sama, berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Bidang Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Temanggung

Hasil perhitungan hipotesis 4 adalah sebagai berikut:

Tabel 30. Rangkuman Hasil Uji Regresi Linear Berganda untuk Pengaruh Internal, *Good Governance*, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Bidang Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Temanggung

Variabel Independen	Nilai R		Nilai F		Sig	Konst (a)	Koef. (b)
	R	R ²	F hitung	F tabel			
Pengendalian Internal	0,68	0,462	18,927	2,74	0,0	4,841	0,329
<i>Good Governance</i>							0,202
Komitmen Organisasi							0,433

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2016 (Hasil *output* SPSS pada lampiran IV halaman 185-186)

1) Korelasi antara kriterium dengan tiga prediktor ($R_{y(1,2,3)}$)

Berdasarkan Tabel 30 di atas, nilai koefisien korelasi berganda ($R_{y(1,2,3)} = 0,680$) pada hasil uji hipotesis menunjukkan nilai positif. Hal tersebut dapat diartikan bahwa variabel-variabel yang ada memiliki hubungan yang positif dan searah. Semakin tinggi variabel independen, maka akan semakin tinggi variabel dependen.

2) Koefisien Determinasi ($R^2_{y(1,2,3)}$)

Berdasar Tabel 30 di atas, dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi ganda ($R^2_{y(1,2,3)}$) sebesar 0,462. Nilai ini menunjukkan bahwa variabel dependen, Kinerja Pegawai

Bidang Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Temanggung, dipengaruhi sebesar 46,2% oleh variabel Pengendalian Internal, *Good Governance*, dan Komitmen Organisasi, sedangkan sisanya, yaitu sebesar 53,8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Oleh karena itu, dapat disimpulkan Pengendalian Internal, *Good Governance*, dan Komitmen Organisasi, secara bersama-sama, berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Bidang Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Temanggung.

3) Uji F

Hasil uji F pada Tabel 30 dapat dilihat bahwa nilai F hitung sebesar 18,927. Jika dibandingkan dengan nilai F tabel pada tingkat signifikansi 5% yaitu sebesar 2,74 (Df 1 = 3 dan Df 2 = 66), maka nilai F hitung lebih besar daripada F tabel ($18,927 > 2,74$). Hal tersebut menunjukkan bahwa pengaruh Pengendalian Internal, *Good Governance*, dan Komitmen Organisasi, secara bersama-sama, terhadap Kinerja Pegawai Bidang Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Temanggung sebesar 46,2% bermakna atau signifikan.

4) Persamaan garis regresi berganda

Berdasarkan Tabel 30 di atas, dapat dilihat bahwa nilai konstanta sebesar 4,841 dan koefisien regresi Pengendalian Internal, *Good Governance*, dan Komitmen Organisasi masing -

masing sebesar 0,329; 0,202; dan 0,433. Dari hasil tersebut, dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 4,841 + 0,329 X_1 + 0,202 X_2 + 0,433 X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas dapat diketahui :

- a) Nilai konstanta 4,841 dapat diartikan jika seluruh variabel independen dianggap konstan, Pengendalian Internal, *Good Governance*, dan Komitmen Organisasi, maka nilai variabel dependen, Kinerja Pegawai Bidang Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Temanggung, adalah sebesar 4,841 satuan.
- b) Nilai koefisien regresi Pengendalian Internal sebesar 0,329 diartikan jika terjadi kenaikan 1 satuan pada variabel Pengendalian Internal, sedangkan variabel *Good Governance* dan Komitmen Organisasi dianggap konstan, maka variabel dependen, Kinerja Pegawai Bidang Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Temanggung, akan naik sebesar 0,329 satuan.
- c) Nilai koefisien regresi *Good Governance* sebesar 0,202 diartikan jika terjadi kenaikan 1 satuan pada variabel *Good Governance*, sedangkan variabel Pengendalian Internal dan Komitmen Organisasi dianggap konstan, maka variabel dependen, Kinerja Pegawai Bidang

Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Temanggung, akan naik 0,202 satuan.

- d) Nilai koefisien regresi Komitmen Organisasi sebesar 0,433 diartikan jika terjadi kenaikan 1 satuan pada variabel Komitmen Organisasi, sedangkan variabel Pengendalian Internal dan *Good Governance* dianggap konstan, maka variabel dependen, Kinerja Pegawai Bidang Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Temanggung, akan naik sebesar 0,329 satuan.

Berdasarkan uji hipotesis tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Pengendalian Internal, *Good Governance*, dan Komitmen Organisasi, secara bersama-sama, berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Bidang Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Temanggung. Dengan demikian, hipotesis 4 yang menyatakan bahwa “Pengendalian Internal, *Good Governance*, dan Komitmen Organisasi, secara bersama-sama, berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Bidang Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Temanggung” diterima. Hal ini dikarenakan $R_{y(1,2,3)} = 0,680$, $R^2_{y(1,2,3)} = 0,462$, $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($6,607 > 1,667$), serta persamaan regresi $Y = 4,841 + 0,329 X_1 + 0,202 X_2 + 0,433 X_3$.

D. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Pengendalian Internal terhadap Kinerja Pegawai Bidang Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Temanggung

Hasil penelitian ini mendukung hipotesis pertama yang menyatakan bahwa Pengendalian Internal berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Bidang Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Temanggung. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan $r_{ly} = 0,625$, $r^2_{ly} = 0,391$, dan $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($6,607 > 1,667$).

Pengendalian Internal merupakan proses yang terdapat dalam organisasi, dirancang untuk memberikan keyakinan bahwa kegiatan yang dilakukan dalam organisasi sudah sesuai dengan standar kebijakan yang telah ditetapkan. Pengendalian Internal ini terkait dengan bagaimana individu dalam instansi melaksanakan tugas sesuai dengan wewenang, kebijakan, dan otoritas yang ada, secara bersama-sama, guna mencapai tujuan instansi. Pengendalian Internal yang berjalan dengan efektif dan efisien, secara optimal, akan membawa dampak yang baik pada Kinerja Pegawai, terutama pada pegawai bidang keuangan pemerintah daerah, untuk menghasilkan kinerja yang semakin baik.

Dengan begitu, hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh Rudi Susanto (2015) yang berjudul “Pengaruh *Good Governance*, Pengendalian Internal, Komitmen Karyawan, dan Pengelolaan Keuangan Daerah terhadap Kinerja Manajerial

Pemerintah Daerah” yang menyatakan bahwa variabel Pengendalian Internal tidak berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial Pemerintah Daerah.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pengendalian Internal berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Bidang Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Temanggung. Semakin besar Pengendalian Internal maka Kinerja Pegawai Bidang Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Temanggung juga akan semakin besar.

2. Pengaruh *Good Governance* terhadap Kinerja Pegawai Bidang Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Temanggung

Hasil penelitian ini mendukung hipotesis kedua yang menyatakan bahwa *Good Governance* berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Bidang Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Temanggung. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan $r_{2y} = 0,564$, $r^2_{2y} = 0,318$, dan $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($5,633 > 1,667$).

Good Governance adalah tata kelola pemerintahan yang baik berupa sistem yang mengatur dan megontrol urusan negara pada semua tingkat, terkait dengan hak dan kewajiban pihak-pihak yang berada di dalamnya. *Good governance* berperan sebagai alat ukur menilai Kinerja Pegawai pemerintah yang lebih menekankan pada aspek kesejahteraan masyarakat dan pelayanan publik. Pemahaman prinsip-prinsip *Good Governance* oleh pegawai yang kuat akan menimbulkan dampak positif dari Kinerja Pegawai, terutama yang

bekerja di bidang keuangan. Pegawai tersebut akan melakukan pekerjaannya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang ada, sehingga kinerjanya akan semakin meningkat.

Hasil penelitian ini tidak mendukung hasil penelitian lainnya Rudi Susanto (2015) yang menyatakan bahwa variabel *Good Governance* tidak berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial Pemerintah Daerah. Akan tetapi, hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Sulistyo Rini (2014) berjudul “Pengaruh *Good Governance* dan Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Pegawai Keuangan Dinas Pemerintah Kabupaten Gunungkidul” yang menyatakan bahwa variabel *Good Governance* berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Keuangan Dinas Pemerintah Kabupaten Gunungkidul, serta penelitian Elya Wati, Lismawati, dan Nia Aprilia (2010) dengan judul “Pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, dan Pemahaman *Good Governance* terhadap Kinerja Auditor Pemerintah” yang menyatakan bahwa variabel Pemahaman *Good Governance* berpengaruh positif terhadap Kinerja Auditor Pemerintah.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Good Governance* berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Bidang Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Temanggung. Semakin besar *Good Governance* maka Kinerja Pegawai Bidang Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Temanggung juga akan semakin besar.

3. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Bidang Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Temanggung

Hasil penelitian ini mendukung hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Bidang Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Temanggung. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan $r_{3y} = 0,597$, $r^2_{3y} = 0,357$, dan t hitung $> t$ tabel ($6,140 > 1,667$).

Komitmen Organisasi adalah suatu ikatan antara individu dengan organisasi, di mana individu tersebut mempunyai rasa memiliki organisasi tempat dia bekerja, yang dibuktikan dengan keyakinan yang kuat serta dukungan terhadap nilai, sasaran, dan tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi. Komitmen organisasi membuat individu memiliki tekad yang kuat untuk berbuat sesuatu dengan mengerahkan kemampuan dan ketrampilan yang dimiliki, lebih mengutamakan kepentingan organisasi daripada kepentingan pribadi, agar organisasi dapat mencapai keberhasilannya.

Komitmen Organisasi pegawai, termasuk pegawai bidang keuangan pemerintah daerah, yang kuat instansi tempat dia bekerja akan menimbulkan dampak positif bagi peningkatan Kinerja Pegawai tersebut. Pegawai, termasuk bidang keuangan pemerintah daerah, yang mempunyai Komitmen Organisasi tinggi akan berusaha keras, memanfaatkan kemampuan dan ketrampilannya semaksimal mungkin,

untuk mencapai tujuan instansi tempatnya bekerja, sesuai dengan kepentingan instansi.

Hasil dari penelitian ini tidak mendukung hasil penelitian dari Rudi Susanto (2015) yang menyatakan bahwa Komitmen Karyawan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial Pemerintah. Penelitian ini memperkuat penelitian yang dilakukan oleh Anandhika Angga Mahennoko (2011) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Bidang Keuangan pada Pemerintah Daerah Kabupaten Demak” yang menyatakan bahwa Komitmen Karyawan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Bidang Keuangan pada Pemerintah Daerah Kabupaten Demak, serta penelitian yang dilakukan oleh Elya Wati, Lismawati, dan Nia Aprilia (2010) yang berjudul “Pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, dan Pemahaman *Good Governance* terhadap Kinerja Auditor Pemerintah” yang menyatakan bahwa Komitmen Karyawan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Auditor Pemerintah. Penelitian yang dilakukan oleh Mowday *et al* (1983) membuktikan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara Komitmen Organisasi dengan Kinerja Pegawai. Mowday *et al* menyebutkan salah satu faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai adalah Komitmen Organisasi. Komitmen Organisasi yang tinggi akan membuat Kinerja Pegawai menjadi semakin tinggi. Pegawai dengan Komitmen

Organisasi yang tinggi akan selalu berusaha untuk membuat kinerja organisasinya menjadi lebih baik.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Bidang Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Temanggung. Semakin besar Komitmen Organisasi maka Kinerja Pegawai Bidang Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Temanggung juga akan semakin besar.

4. Pengaruh Pengendalian Internal, *Good Governance*, dan Komitmen Organisasi, secara bersama-sama, terhadap Kinerja Pegawai Bidang Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Temanggung

Hasil penelitian ini mendukung hipotesis keempat yang menyatakan bahwa Pengendalian Internal, *Good Governance*, dan Komitmen Organisasi, secara bersama-sama, berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Bidang Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Temanggung. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan $R_{y(1,2,3)} = 0,680$, $R^2_{y(1,2,3)} = 0,462$, dan $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ ($6,607 > 1,667$).

Kurang efektifnya Pengendalian Internal, rendahnya pemahaman *Good Governance*, dan lemahnya Komitmen Organisasi yang dimiliki pegawai bidang keuangan pemerintah daerah dalam suatu instansi daerah, dapat menimbulkan dampak negatif pada Kinerja Pegawai tersebut. Hal tersebut akan memicu bahkan memberikan kesempatan kepada pegawai bidang keuangan pemerintah daerah, untuk melakukan

kegiatan yang tidak etis, merujuk pada tindakan kecurangan akuntansi berkaitan dengan korupsi, seperti penyuapan, konflik kepentingan, pemberian tanda terima kasih yang tidak sah, dan pemerasan secara ekonomi. Sebaliknya, apabila Pengendalian Internal berjalan dengan optimal, *Good Governance* dipahami dan diimplementasikan dengan baik, serta Komitmen Organisasi yang dimiliki tinggi, Kinerja Pegawai yang dihasilkan akan semakin baik. Dengan demikian Pengendalian Internal, *Good Governance*, dan Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil dari penelitian ini tidak mendukung hasil penelitian dari Rudi Susanto (2015) yang berjudul “Pengaruh *Good Governance*, Pengendalian Intern, Komitmen Karyawan, dan Pengelolaan Keuangan Daerah terhadap Kinerja Manajerial Pemerintah Daerah”. Akan tetapi, penelitian ini menguatkan atas penelitian yang dilakukan oleh Anandhika Angga Mahennoko (2011) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Bidang Keuangan pada Pemerintah Daerah Kabupaten Demak”, kemudian penelitian yang dilakukan oleh Elya Wati, Lismawati, dan Nia Aprilia (2010) yang berjudul “Pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, dan Pemahaman *Good Governance* terhadap Kinerja Auditor Pemerintah”, serta penelitian yang dilakukan oleh Sulistyono Rini (2014) berjudul “Pengaruh *Good*

Governance dan Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Pegawai Keuangan Dinas Pemerintah Kabupaten Gunungkidul”.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pengendalian Internal, *Good Governance*, dan Komitmen Organisasi, secara bersama-sama, berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Bidang Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Temanggung. Semakin besar Pengendalian Internal, *Good Governance*, dan Komitmen Organisasi maka Kinerja Pegawai Bidang Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Temanggung juga akan semakin besar.

E. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diusahakan untuk dilakukan dengan benar dan sesuai dengan pedoman ilmiah. Namun, penelitian ini masih memiliki beberapa keterbatasan yang dapat digunakan sebagai acuan penelitian selanjutnya. Agar diperoleh hasil yang lebih baik, berikut ini beberapa keterbatasan dalam penelitian :

1. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner sehingga data yang dikumpulkan hanya menggambarkan pendapat pegawai Bagian Keuangan Dinas Daerah Kabupaten Temanggung terhadap Kinerja Pegawai. Di sini, peneliti tidak bisa mengontrol jawaban pegawai Bagian Keuangan Dinas Daerah Kabupaten Temanggung yang tidak menunjukkan keadaan yang sebenarnya. Selain itu, kuesioner juga dapat memberikan kemungkinan terjadinya

bias yang disebabkan adanya perbedaan persepsi antara peneliti dengan responden mengenai pernyataan-pernyataan yang diajukan.

2. Responden penelitian ini terbatas hanya pada pegawai Bagian Keuangan Dinas Daerah Kabupaten Temanggung, hal tersebut kemungkinan akan mengurangi generalisasi dari hasil penelitian ini.
3. Temuan dari penelitian membuktikan bahwa selain Pengendalian Internal, *Good Governance*, dan Komitmen Organisasi terdapat faktor-faktor lain yang digunakan dalam studi mengenai Kinerja Pegawai.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan bukti empiris mengenai pengaruh Pengendalian Internal, *Good Governance*, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Bidang Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Temanggung. Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan terkait pengaruh Pengendalian Internal, *Good Governance*, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Bidang Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Temanggung, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengendalian Internal berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Bidang Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Temanggung. Hal ini dapat dibuktikan dengan $r_{1y} = 0,625$, $r^2_{1y} = 0,391$, t hitung $>$ t tabel ($6,607 > 1,667$), serta persamaan regresi linier sederhana $Y = 8,265 + 0,681 X_1$.
2. *Good Governance* berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Bidang Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Temanggung. Hal ini dapat dibuktikan dengan $r_{2y} = 0,564$, $r^2_{2y} = 0,318$, t hitung $>$ t tabel ($5,633 > 1,667$), serta persamaan regresi linier $Y = 17,471 + 0,656 X_2$.
3. Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Bidang Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Temanggung. Hal ini dapat dibuktikan dengan $r_{3y} = 0,597$, $r^2_{3y} = 0,357$, t hitung $>$ t tabel ($6,140 > 1,667$), serta persamaan regresi linier sederhana $Y = 21,055 + 0,879 X_3$.

4. Pengendalian Internal, *Good Governance*, dan Komitmen Organisasi, secara bersama-sama, berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Bidang Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Temanggung. Hal ini dibuktikan dengan $R_{y(1,2,3)} = 0,680$, $R^2_{y(1,2,3)} = 0,462$, $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($18,927 > 2,74$), serta persamaan regresi linier berganda $Y = 4,841 + 0,329 X_1 + 0,202 X_2 + 0,433 X_3$.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan terkait dengan keterbatasan penelitian ini, selanjutnya dapat diusulkan saran yang diharapkan akan bermanfaat sebagai berikut :

1. Bagi Pemerintah Daerah Kabupaten Temanggung
 - a. Upaya peningkatan inisiatif yang dimiliki oleh pegawai Bagian Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Temanggung dalam bekerja perlu ditingkatkan. Hal ini dikarenakan rendahnya rata-rata skor yang diberikan responden pada butir pernyataan variabel Kinerja Pegawai.
 - b. Instansi diharapkan dapat melakukan evaluasi berkala atas Kinerja Pegawai, terutama pegawai Bagian Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Temanggung secara efektif. Dalam penelitian ditemukan bahwa skor yang diberikan responden pada butir pernyataan variabel Pengendalian Internal untuk indikator Penaksiran Resiko untuk poin ini rendah.
 - c. Publikasi Laporan Akuntabilitas Instansi Pemerintah (LAKIP) Dinas Daerah Kabupaten Temanggung lebih diperhatikan agar dapat diakses

dengan mudah oleh masyarakat luas. Dalam penelitian ditemukan bahwa skor yang diberikan responden pada butir pernyataan variabel *Good Governance* untuk indikator Transparansi untuk poin ini rendah.

- d. Sebisa mungkin instansi menciptakan suasana lingkungan bekerja yang nyaman untuk meningkatkan Komitmen Organisasi yang dimiliki pegawai Bagian Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Temanggung tanpa adanya paksaan. Hal ini dikarenakan rendahnya rata-rata skor yang diberikan responden pada butir pernyataan variabel Kinerja Pegawai pada indikator Komitmen Normatif.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kinerja Pegawai hanya bisa dijelaskan sebesar 46,2% oleh ketiga variabel bebas. Bagi penelitian yang akan datang, sebaiknya dapat menambahkan variabel-variabel lain seperti Motivasi, Kompetensi, Gaya Kepemimpinan, dan sebagainya.
- b. Penyebaran kuisioner dapat disertai dengan metode wawancara atau terlibat tatap muka langsung dengan responden. Hal ini dilakukan dengan tujuan agar responden lebih memahami pernyataan kuisioner yang diberikan oleh peneliti, sehingga hasil yang diperoleh lebih akurat. Selain itu, penelitian ini terkait dengan Kinerja Pegawai, sebaiknya peneliti selanjutnya melakukan pengamatan secara lebih mendalam dan secara menyeluruh di semua tempat yang akan dijadikan tempat penelitian.

- c. Responden yang digunakan dalam penelitian selanjutnya sebaiknya lebih luas, karena pada penelitian ini lingkup populasi masih sangat sempit, hanya sebatas pada dinas daerah. Untuk penelitian yang akan datang sebaiknya menggunakan seluruh SKPD yang ada.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2006). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Anandhika Angga Mahennoko. (2011). “Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Bidang Keuangan pada Pemerintah Daerah Kabupaten Demak”. Skripsi. Universitas Diponegoro.
- Arens, Alvin A., Randal J. Elder, Mark S. Beasley, dan Amir Abadi Jusuf. (2011). *Jasa Audit dan Assurance Pendekatan Terpadu*. Jakarta: Salemba Empat.
- Arens, Loebbecke. (2009). *Auditing Pendekatan Terbaru* Edisi 2. Jakarta: Salemba Empat.
- Bernardin, H. John and Russel, E.A. (1993). *Human resource Management : An Experiential Approach* Mc. Graw Hill International Edition. Singapore: Mac Graw Hill Book Co.
- Dessler, Gary. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi 10 Jilid 1. Jakarta: Gramedia.
- Elya Wati, Lismawati, dan Nila Aprilla. (2010). “Pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, dan Pemahaman *Good Governance* terhadap Kinerja Auditor Pemerintah (Studi pada Auditor Pemerintah di BPKP Perwakilan Bengkulu)”. Simposium Nasional Akuntansi XIII. Purwokerto. 2010
- Gibson, *et al.* (2009). *Organizations Behaviour, Structure, and Process*. New York: Mc Grawhill
- Husein Umar. (2011). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Iksan Arfan. (2010). *Akuntansi Keperilakuan*. Jakarta: Salemba Empat.
- Imam Ghozali. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Indriantoro dan Supomo. (2011). *Metode Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- James M. Reeve, *et al.* (2009). *Pengantar Akuntansi Adaptasi Indonesia* Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.

- Jonathan Sarwono. (2007). *Analisis Jalur untuk Riset Bisnis dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi.
- Jubaedah. (2007). "Pengembangan Good Corporate Governance Dalam Rangka Reformasi Badan Usaha Milik Negara. *Jurnal Ilmu Administrasi* Vol. 5 No. 1 Tahun 2007. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan Universitas Riau.
- Kurniawan Agung. (2005). *Transformasi Pelayanan Publik*. Yogyakarta: Pembaharuan.
- Luthans, Fred. (2006). *Organizational Behavior 9th Edition*. New York: McGraw-Hill.
- Mardiasmo. (2009). *Akuntansi Sektor Publik*. Yogyakarta: Andi.
- Meyer, *et al.* (1993). "Commitment to Organizations and Occupations : Extension and Test of a Three-Component Conceptualization". *Journal of Applied Psychology* Vol. 78 No. 4. American Psychological Association.
- Mowday, *et al.* (1983). "The Measurement of Organizational Commitment". *Journal of Applied Psychology* Vol. 84. American Psychological Association.
- Mulyadi. (2010). *Sistem Akuntansi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Noverman Duadji. (2012). "Good Governance dalam Pemerintah Daerah". *Jurnal Sosial dan Pembangunan* Vol. 28 No. 2 Tahun 2012. Universitas Islam Bandung.
- Organization for Economic Cooperation and Development. (2004). *OECD Principles of Corporate Governance 2004*. The OECD Paris.
- Robbins, Stephen P dan Timothy A. Judge. (2011). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rudi Susanto. (2015). "Pengaruh *Good Governance*, Pengendalian Internal, Komitmen Organisasi, dan Pengelolaan Keuangan Daerah terhadap Kinerja Manajerial Pemerintah Daerah". Skripsi. Program Studi Akuntansi Universitas Pembangunan Nasional.
- Sarita Permata Dewi. (2012). "Pengaruh Pengendalian Internal dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan SPBU Yogyakarta (Studi Kasus pada SPBU Anak Cabang Perusahaan RB. Group)". *Jurnal Nominal: Barometer Riset Akuntansi dan Manajemen* Volume 1 Nomor 1 Tahun 2012. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Sawyer's, *et al.* (2005). *Audit Internal Sawyer's*. Jakarta : Salemba Empat.

- Sedarmayanti. (2007). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Penerbit Mandar Maju.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Sugiyono. (2012). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- _____. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi Arikunto. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sukrisno Agoes dan Jan Hoesada. (2009). *Bunga Rampai Auditing*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sulistyo Rini. (2014). “Pengaruh *Good Governance* dan Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Pegawai Keuangan Dinas Pemerintah Kabupaten Gunungkidul”. Skripsi. Program Studi Akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Sutrisno Hadi. (2000). *Metodologi Research*. Yogyakarta: Andi.
- _____. (2004). *Analisis Regresi*. Yogyakarta: Andi.
- Suyadi Pawirosentono. (2008). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- UNDP. (1997). “The Principles of Good Governance”. *Reconceptualising Governance: Discussion Paper No. 2*.
- Wilson Bangun. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.

LAMPIRAN I

KUESIONER PENELITIAN

SURAT PENGANTAR ANGKET PENELITIAN

Perihal : Permohonan Pengisian Kuesioner

Yth. Bapak/ Ibu/ Saudara/ i Responden Pegawai Bidang Keuangan

Dinas Daerah Kabupaten Temanggung

Dengan hormat,

Melalui kesempatan ini, perkenalkanlah saya Fierda Pangestika, mahasiswi Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta yang sedang menyelesaikan tugas akhir skripsi dengan judul **“Pengaruh Pengendalian Internal, *Good Governance*, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Bidang Keuangan Pemerintah Daerah (Studi Kasus pada Pegawai Bagian Keuangan Dinas Daerah Kabupaten Temanggung)”**. Saya memohon kesediaan Bapak/ Ibu/ Saudara/ i untuk menjadi responden dan mengisi kuesioner penelitian dengan menjawab seluruh pertanyaan yang telah disediakan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh pemahaman responden selaku pegawai bidang keuangan pemerintah daerah tentang pengendalian internal, *good governance*, dan komitmen organisasi. Penelitian ini mengambil sampel seluruh pegawai bidang keuangan Dinas Daerah Kabupaten Temanggung.

Perlu diketahui bahwa kuesioner ini hanya semata-mata untuk kepentingan akademik. Sehubungan dengan hal tersebut, maka jawaban responden diharapkan objektif karena tidak akan mempengaruhi jabatan dan kinerja Bapak/ Ibu/ Saudara/ i dalam bekerja. Atas perhatian dan bantuan Bapak/ Ibu/ Saudara/ i saya ucapkan terimakasih.

Hormat saya,

Fierda Pangestika

KUESIONER PENELITIAN

Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Pengisian kuesioner dilakukan oleh pegawai Bagian Keuangan Dinas Daerah Kabupaten Temanggung.
2. Sebelum menjawab kuesioner, mohon lengkapi identitas responden dengan mengisikan nama, jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan lama bekerja.
3. Untuk menjawab kuesioner, lingkari salah satu jawaban yang sesuai pada kolom pilihan jawaban yang tersedia, dengan keterangan sebagai berikut :

SS : Sangat Setuju SP : Sangat Paham SL : Selalu
 S : Setuju P : Paham SR : Sering
 TS : Tidak Setuju TP : Tidak Paham K : Kadang
 STS : Sangat Tidak Setuju STP : Sangat Tidak Paham T : Tidak Pernah

Contoh :

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
1	Saya memahami corak budaya yang menjadi ciri khas instansi	STP	TP	P	SP
2	Saya mengetahui dengan jelas uraian tugas mengenai wewenang saya dalam instansi ini	STS	TS	S	SS
3	Instansi melakukan pengawasan secara teratur	T	K	SR	SL

4. Pilih jawaban yang paling sesuai dengan keadaan yang sebenarnya, setiap pernyataan hanya boleh diisikan satu jawaban.
5. Tidak ada jawaban yang salah. Mohon usahakan agar menjawab setiap pernyataan dengan keyakinan tinggi sehingga tidak mengosongkan satu pun jawaban.

Identitas Responden

Nama Bapak/ Ibu : _____ (boleh tidak diisi)
 Jenis Kelamin : ☐ Pria ☐ Wanita
 Usia : _____ tahun
 Pendidikan Terakhir : ☐ SMA ☐ Magister (S2)
 ☐ Diploma ☐ Lainnya...
 ☐ Sarjana
 Lama Bekerja : ☐ 1 – 5 tahun ☐ 6 – 10 tahun ☐ > 10 tahun

1. Pengendalian Internal

Pengendalian Internal terkait dengan bagaimana individu dalam instansi melaksanakan tugas sesuai dengan wewenang, kebijakan, dan otoritas yang ada, secara bersama-sama guna mencapai tujuan instansi.					
No	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
1	Saya memahami corak budaya yang menjadi ciri khas instansi	STP	TP	P	SP
2	Saya mengetahui dengan jelas uraian tugas mengenai wewenang saya dalam instansi ini	STS	TS	S	SS
3	Saya tidak mengetahui uraian tugas mengenai kode etik saya dalam instansi ini	STS	TS	S	SS
4	Saya melakukan pekerjaan yang menyimpang dari kebijakan tugas	T	K	SR	SL
5	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab saya	T	K	SR	SL
6	Instansi melakukan evaluasi terhadap kinerja saya secara tidak efektif	STS	TS	S	SS
7	Instansi melakukan evaluasi terhadap kinerja saya secara berkesinambungan	STS	TS	S	SS
8	Instansi memiliki prosedur yang jelas dalam mengatur dokumen terkait keuangan	STS	TS	S	SS
9	Saya tidak mengetahui adanya pengendalian internal dalam instansi	STS	TS	S	SS
10	Saya memahami adanya sistem informasi manajemen resiko dalam instansi	STP	TP	P	SP
11	Saya memahami prosedur keluar-masuknya keuangan instansi dengan jelas	STP	TP	P	SP
12	Saya memahami pedoman tentang pengelolaan keuangan instansi	STP	TP	P	SP
13	Saya memahami adanya kebijakan bahwa informasi instansi harus disajikan dalam bentuk laporan keuangan agar dapat dikomunikasikan kepada para pihak yang membutuhkan, termasuk masyarakat	STP	TP	P	SP

14	Kebijakan dalam instansi akan menjamin saya melaksanakan tugas sesuai arahan dari atasan	STS	TS	S	SS
15	Saya senantiasa bertindak sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan	STS	TS	S	SS
16	Otoritas yang sesuai membantu saya dalam bekerja dengan baik	STS	TS	S	SS
17	Otoritas yang tidak memadai membantu saya dalam bekerja dengan baik	STS	TS	S	SS
18	Proses pelaksanaan akan menentukan kualitas kinerja saya sepanjang waktu	STS	TS	S	SS
19	Instansi tempat saya bekerja melakukan pengawasan secara teratur	T	K	SR	SL
20	Tujuan pengawasan diharapkan dapat digunakan untuk menilai kualitas pengendalian internal	STS	TS	S	SS

2. Good Governance

Good governance (tata kelola pemerintahan yang baik) berperan sebagai alat ukur untuk menilai kinerja pegawai pemerintah yang lebih menekankan pada aspek kesejahteraan masyarakat dan pelayanan publik secara ekonomis, efektif, dan efisien.

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
1	Instansi tempat saya bekerja sudah menyelenggarakan <i>good governance</i> (tata kelola pemerintahan yang baik)	STS	TS	S	SS
2	Tidak adanya keterbukaan pemerintah daerah akan menciptakan tata kelola pemerintahan yang baik	STS	TS	S	SS
3	Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi telah dipublikasikan secara bebas dapat diakses oleh masyarakat luas	STS	TS	S	SS
4	Informasi yang tersedia dapat dimengerti merupakan perwujudan nyata dari transparansi pemerintah	STS	TS	S	SS
5	Pertanggungjawaban instansi ini dilaksanakan secara periodik melalui Laporan Akuntabilitas Instansi Pemerintah (LAKIP)	STS	TS	S	SS
6	Saya turut serta dalam penyusunan	T	K	SR	SL

	Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi di setiap akhir tahun anggaran				
7	Mekanisme sistem akuntabilitas belum diimplementasikan pada instansi tempat saya bekerja	STS	TS	S	SS
8	Pertanggungjawaban pemerintah kepada publik atas setiap aktivitas akan membangun <i>good governance</i>	STS	TS	S	SS
9	Kinerja instansi tempat saya bekerja tidak berdasarkan prinsip keefektifan	STS	TS	S	SS
10	Kinerja instansi tempat saya bekerja menggunakan prinsip efisiensi	STS	TS	S	SS
11	Saya memahami pengelolaan sumber daya publik harus dilakukan secara ekonomis agar menciptakan <i>good governance</i>	STP	TP	P	SP
12	Untuk menciptakan <i>good governance</i> , pengelolaan sumber daya publik harus dilakukan secara efektif	STS	TS	S	SS
13	<i>Good governance</i> tidak akan tercipta apabila pengelolaan sumber daya publik tidak efektif	STS	TS	S	SS
14	Keuangan dari instansi ini dikelola secara efektif	STS	TS	S	SS
15	Keuangan dari instansi ini dikelola secara efisien	STS	TS	S	SS
16	Pemeliharaan fasilitas publik sudah dikelola secara efektif	STS	TS	S	SS
17	Pemeliharaan fasilitas publik sudah dikelola secara efisien	STS	TS	S	SS

3. Komitmen Organisasi

Komitmen Organisasi adalah suatu tingkat keyakinan sejauh mana seorang pegawai memihak pada instansi tempat dia bekerja dengan tujuan untuk memelihara keanggotaannya dalam instansi tersebut.

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
1	Saya berkeinginan memberikan segala upaya yang ada untuk membantu instansi ini menjadi sukses	STS	TS	S	SS
2	Saya membanggakan instansi ini kepada teman-teman saya sebagai instansi yang baik untuk bekerja	STS	TS	S	SS
3	Saya bangga bercerita kepada orang lain bahwa saya adalah bagian dari instansi ini	STS	TS	S	SS
4	Saya merasa pilihan saya untuk bekerja di instansi ini sangat tepat dibandingkan dengan instansi lain yang sudah saya pertimbangkan	STS	TS	S	SS
5	Saya tidak peduli dengan nasib instansi ini untuk kedepannya	STS	TS	S	SS
6	Saya merasa loyal terhadap instansi ini	STS	TS	S	SS
7	Hanya sedikit perubahan bagi diri saya apabila meninggalkan instansi ini	STS	TS	S	SS
8	Instansi ini memberikan peluang yang terbaik bagi saya dalam meningkatkan kinerja instansi	STS	TS	S	SS
9	Saya merasa mudah untuk setuju dengan kebijakan-kebijakan instansi mengenai hal-hal penting yang berkaitan dengan instansi	STS	TS	S	SS
10	Saya menemukan kecocokan antara nilai-nilai yang saya pegang dengan nilai-nilai instansi	STS	TS	S	SS
11	Saya akan menerima hampir setiap jenis penugasan pekerjaan agar tetap bekerja pada instansi ini	STS	TS	S	SS
12	Saya bisa bekerja dengan baik untuk instansi lain sepanjang tipe pekerjaannya sama	STS	TS	S	SS

4. Kinerja Pegawai Bidang Keuangan Pemerintah Daerah

Kinerja Pegawai Bidang Keuangan Pemerintah Daerah merupakan suatu tolak ukur tingkat kemajuan seorang pegawai atas hasil dan usahanya dalam pengelolaan sumber daya ekonomi bagi organisasi pemerintah daerah.

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
1	Saya mampu menyelesaikan tugas bersifat mendadak dengan baik	STS	TS	S	SS
2	Saya tidak dapat bekerja sama dalam melakukan pekerjaan	STS	TS	S	SS
3	Saya memanfaatkan waktu kerja dengan efektif	T	K	SR	SL
4	Saya memanfaatkan waktu kerja dengan efisien	T	K	SR	SL
5	Saya mengerjakan tugas tidak sesuai dengan prosedur yang berlaku	T	K	SR	SL
6	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan fungsi jabatan	STS	TS	S	SS
7	Saya bisa mempertanggungjawabkan pekerjaan saya kepada atasan	STS	TS	S	SS
8	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan teliti	T	K	SR	SL
9	Saya menaati peraturan yang terdapat dalam instansi	T	K	SR	SL
10	Kehadiran di tempat kerja akan mempengaruhi penilaian kinerja saya	STS	TS	S	SS
11	Saya bekerja sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan instansi	T	K	SR	SL
12	Saya menyelesaikan suatu pekerjaan dengan tepat waktu	T	K	SR	SL
13	Saya menyelesaikan pekerjaan tanpa harus menunggu perintah dari atasan	STS	TS	S	SS
14	Instansi ini tidak menuntut saya untuk lebih inovatif dalam bekerja	STS	TS	S	SS
15	Saya ikut serta dalam pelatihan yang berhubungan dengan bidang pekerjaan	T	K	SR	SL
16	Saya berinisiatif dalam mencari solusi atas masalah yang sedang dihadapi	T	K	SR	SL

LAMPIRAN II

DATA PENELITIAN

Tabel 1. Deskriptif Data Responden

NO RESPONDEN	JENIS KELAMIN	USIA	PENDIDIKAN TERAKHIR	LAMA BEKERJA
1	PRIA	56	SARJANA	> 10 TAHUN
2	WANITA	56	DIPLOMA	> 10 TAHUN
3	WANITA	42	SARJANA	> 10 TAHUN
4	PRIA	38	SARJANA	> 10 TAHUN
5	PRIA	27	DIPLOMA	6 - 10 TAHUN
6	PRIA	50	SMA	6 - 10 TAHUN
7	WANITA	49	SARJANA	> 10 TAHUN
8	WANITA	28	SARJANA	1 - 5 TAHUN
9	WANITA	31	SARJANA	6 - 10 TAHUN
10	WANITA	56	SMA	> 10 TAHUN
11	WANITA	25	SARJANA	1 - 5 TAHUN
12	WANITA	45	SARJANA	> 10 TAHUN
13	WANITA	46	MAGISTER	> 10 TAHUN
14	WANITA	44	MAGISTER	> 10 TAHUN
15	PRIA	38	DIPLOMA	1 - 5 TAHUN
16	WANITA	36	DIPLOMA	1 - 5 TAHUN
17	PRIA	47	SARJANA	> 10 TAHUN
18	WANITA	44	SMA	> 10 TAHUN
19	PRIA	40	SARJANA	> 10 TAHUN
20	WANITA	53	SARJANA	> 10 TAHUN
21	WANITA	49	SARJANA	> 10 TAHUN
22	PRIA	57	DIPLOMA	> 10 TAHUN
23	PRIA	50	SMA	> 10 TAHUN
24	PRIA	45	SMA	> 10 TAHUN
25	WANITA	35	DIPLOMA	1 - 5 TAHUN
26	WANITA	43	SMA	6 - 10 TAHUN
27	PRIA	45	SARJANA	> 10 TAHUN
28	PRIA	41	LAINNYA	6 - 10 TAHUN
29	PRIA	48	MAGISTER	1 - 5 TAHUN
30	PRIA	52	MAGISTER	> 10 TAHUN
31	WANITA	51	SARJANA	> 10 TAHUN
32	PRIA	35	DIPLOMA	6 - 10 TAHUN
33	PRIA	52	SMA	> 10 TAHUN
34	WANITA	39	MAGISTER	> 10 TAHUN
35	PRIA	40	SMA	> 10 TAHUN
36	PRIA	31	SMA	6 - 10 TAHUN

NO RESPONDEN	JENIS KELAMIN	USIA	PENDIDIKAN TERAKHIR	LAMA BEKERJA
37	PRIA	30	SARJANA	1 - 5 TAHUN
38	WANITA	37	MAGISTER	6 - 10 TAHUN
39	WANITA	50	SARJANA	> 10 TAHUN
40	WANITA	38	DIPLOMA	1 - 5 TAHUN
41	WANITA	50	SARJANA	> 10 TAHUN
42	WANITA	31	DIPLOMA	1 - 5 TAHUN
43	WANITA	47	DIPLOMA	6 - 10 TAHUN
44	PRIA	48	SMA	6 - 10 TAHUN
45	WANITA	32	SARJANA	1 - 5 TAHUN
46	WANITA	41	MAGISTER	> 10 TAHUN
47	WANITA	38	DIPLOMA	> 10 TAHUN
48	WANITA	42	SARJANA	> 10 TAHUN
49	PRIA	53	SMA	> 10 TAHUN
50	WANITA	42	SARJANA	> 10 TAHUN
51	WANITA	32	SMA	6 - 10 TAHUN
52	WANITA	32	SMA	> 10 TAHUN
53	PRIA	36	DIPLOMA	> 10 TAHUN
54	WANITA	35	SARJANA	6 - 10 TAHUN
55	PRIA	52	SMA	6 - 10 TAHUN
56	PRIA	30	SMA	6 - 10 TAHUN
57	WANITA	48	SMA	> 10 TAHUN
58	WANITA	54	SARJANA	> 10 TAHUN
59	WANITA	46	SARJANA	> 10 TAHUN
60	PRIA	50	MAGISTER	> 10 TAHUN
61	PRIA	27	DIPLOMA	1 - 5 TAHUN
62	WANITA	30	SARJANA	1 - 5 TAHUN
63	PRIA	44	MAGISTER	> 10 TAHUN
64	WANITA	55	SARJANA	1 - 5 TAHUN
65	PRIA	49	SMA	> 10 TAHUN
66	WANITA	43	DIPLOMA	> 10 TAHUN
67	PRIA	48	SARJANA	> 10 TAHUN
68	WANITA	52	SMA	> 10 TAHUN
69	WANITA	30	DIPLOMA	1 - 5 TAHUN
70	PRIA	44	MAGISTER	> 10 TAHUN

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2016

Tabel 2. Deskriptif Data Instrumen Variabel Kinerja Pegawai

No Responden	Butir Kinerja Pegawai																TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	
1	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	52
2	3	3	2	2	3	3	3	4	4	3	3	2	2	3	1	1	42
3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	52
4	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	40
5	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	2	3	54
6	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	2	2	50
7	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	57
8	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	2	3	53
9	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	56
10	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	2	4	55
11	2	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	51
12	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	2	3	52
13	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	2	3	57
14	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	60
15	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	47
16	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	47
17	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	56
18	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	2	1	3	54
19	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	2	3	57
20	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	49

21	2	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	43
22	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	2	3	54
23	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	42
24	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	4	3	3	3	1	3	47
25	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	1	3	49
26	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62
27	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	50
28	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	48
29	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	48
30	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	58
31	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	2	3	53
32	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	54
33	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	2	3	53
34	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	53
35	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	2	4	3	3	3	4	55
36	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	2	4	56
37	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	54
38	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	2	2	53
39	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	2	4	53
40	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	46
41	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	3	57
42	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	52
43	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	2	3	3	54
44	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	52

45	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	2	3	3	54
46	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	59
47	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	2	51
48	2	3	3	3	4	3	3	2	4	4	3	3	3	3	2	3	48
49	2	3	3	3	4	3	3	2	4	4	3	3	3	3	2	3	48
50	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	56
51	2	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	2	2	51
52	3	4	3	2	3	3	3	2	4	3	3	2	3	3	2	3	46
53	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	60
54	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	58
55	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	59
56	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	57
57	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	42
58	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	2	2	52
59	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	2	1	2	45
60	3	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	56
61	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	58
62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
63	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	2	3	54
64	3	3	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	47
65	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	49
66	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	52
67	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	56
68	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	55

69	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	58
70	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	59
Jumlah	208	225	244	243	268	221	228	239	256	233	260	237	221	214	173	211	3681

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2016

Tabel 3. Deskriptif Data Instrumen Variabel Pengendalian Internal

No Responden	Butir Pengendalian Internal																				TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	63
2	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	61
3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	64
4	3	4	3	3	4	1	3	2	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	2	3	58
5	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	62
6	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	4	4	69
7	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	69
8	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
9	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	61
10	4	3	2	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	62
11	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	63
12	3	3	3	4	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	61
13	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	2	4	70

68	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	74
69	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	70
70	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	75
Jumlah	223	230	226	273	267	210	213	231	218	212	227	223	232	225	228	223	219	214	228	231	4553

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2016

Tabel 4. Deskriptif Data Variabel *Good Governance*

No Responden	Butir <i>Good Governance</i>																	TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	
1	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	53
2	3	1	3	4	3	1	2	4	2	3	3	4	4	3	3	3	3	49
3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	53
4	3	4	1	3	3	2	2	4	1	1	3	3	4	3	3	2	2	44
5	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	52
6	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	57
8	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	52
9	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51
10	3	4	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	52
11	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	53
12	3	2	3	4	3	2	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	54
13	4	3	3	4	1	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	61

68	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	55
69	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	62
70	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	62
Jumlah	225	227	204	231	219	218	215	238	210	217	218	229	228	225	223	208	210	3745

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2016

Tabel 5. Deskriptif Data Instrumen Variabel Komitmen Organisasi

No Responden	Butir Komitmen Organisasi												TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	32
2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	32
3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	32
4	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	29
5	4	3	3	2	3	2	4	3	3	2	2	4	35
6	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	2	3	35
7	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	38
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	34
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	35
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	35
11	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	34
12	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	36
13	4	4	4	3	4	3	2	4	3	3	2	3	39
14	4	3	3	3	4	3	2	4	3	3	3	2	37
15	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	34
16	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	34
17	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	37
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
20	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	35
21	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	34
22	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	34
23	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	30
24	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	33
25	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	37
26	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	42
27	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	31
28	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	38
29	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	2	3	39
30	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	34
31	3	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	2	36
32	3	3	4	3	4	4	2	3	3	3	2	3	37
33	3	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	2	36
34	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	2	39
35	4	3	4	3	4	4	3	3	2	3	3	2	38

36	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	32
37	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	39
38	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	34
39	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	34
40	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	2	3	35
41	4	3	3	3	4	4	2	4	4	3	3	1	38
42	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	35
43	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	34
44	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	35
45	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	35
46	3	3	4	2	3	3	1	3	4	3	4	2	35
47	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
48	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	35
49	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	35
50	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	2	42
51	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	2	2	37
52	4	3	3	4	4	3	2	2	2	2	3	2	34
53	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	44
54	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	41
55	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	40
56	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	2	40
57	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	35
58	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	33
59	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	31
60	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	38
61	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	41
62	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	1	4	42
63	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	34
64	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	34
65	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	33
66	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	38
67	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	1	27
68	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	38
69	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	38
70	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	47
Jumlah	235	216	219	200	230	216	196	217	206	210	182	185	2512

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2016

LAMPIRAN III

HASIL UJI COBA

INSTRUMEN

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

		Correlations																
		KP1	KP2	KP3	KP4	KP5	KP6	KP7	KP8	KP9	KP10	KP11	KP12	KP13	KP14	KP15	KP16	SKOR_KP
KP1	Pearson Correlation	1	,164	,205	,196	,211	,297	,378	,487	,356	,297	,302	,329	,322	,185	,157	,298	,542
	Sig. (2-tailed)		,175	,088	,104	,079	,013	,001	,000	,003	,013	,011	,005	,007	,125	,194	,012	,000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
KP2	Pearson Correlation	,164	1	,373	,210	,220	,417	,231	,183	,190	,211	,196	,063	,212	,520	,254	,263	,481
	Sig. (2-tailed)	,175		,001	,081	,068	,000	,054	,129	,114	,080	,103	,602	,078	,000	,034	,028	,000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
KP3	Pearson Correlation	,205	,373	1	,858	,512	,320	,297	,516	,355	,201	,491	,476	,225	,150	,229	,541	,740
	Sig. (2-tailed)	,088	,001		,000	,000	,007	,013	,000	,003	,095	,000	,000	,061	,216	,056	,000	,000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
KP4	Pearson Correlation	,196	,210	,858	1	,481	,262	,191	,510	,282	,159	,459	,510	,166	,146	,172	,420	,667
	Sig. (2-tailed)	,104	,081	,000		,000	,028	,114	,000	,018	,188	,000	,000	,169	,226	,155	,000	,000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
KP5	Pearson Correlation	,211	,220	,512	,481	1	,164	,094	,340	,420	,318	,604	,469	,273	,127	,235	,385	,618
	Sig. (2-tailed)	,079	,068	,000	,000		,174	,438	,004	,000	,007	,000	,000	,022	,296	,050	,001	,000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
KP6	Pearson Correlation	,297	,417	,320	,262	,164	1	,163	,268	,171	,446	,252	,147	,431	,285	,036	,132	,473
	Sig. (2-tailed)	,013	,000	,007	,028	,174		,178	,025	,157	,000	,035	,225	,000	,017	,770	,276	,000

KP7	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
	Pearson Correlation	,378	,231	,297	,191	,094	,163	1	,223	,134	,424	,191	,109	,177	,258	,284	,358	,471
	Sig. (2-tailed)	,001	,054	,013	,114	,438	,178		,063	,270	,000	,114	,369	,143	,031	,017	,002	,000
KP8	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
	Pearson Correlation	,487	,183	,516	,510	,340	,268	,223	1	,483	,204	,490	,586	,131	,185	,210	,352	,687
	Sig. (2-tailed)	,000	,129	,000	,000	,004	,025	,063		,000	,090	,000	,000	,281	,125	,082	,003	,000
KP9	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
	Pearson Correlation	,356	,190	,355	,282	,420	,171	,134	,483	1	,337	,457	,360	,052	,073	,262	,393	,582
	Sig. (2-tailed)	,003	,114	,003	,018	,000	,157	,270	,000		,004	,000	,002	,671	,547	,029	,001	,000
KP10	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
	Pearson Correlation	,297	,211	,201	,159	,318	,446	,424	,204	,337	1	,258	,105	,408	,102	,006	,158	,450
	Sig. (2-tailed)	,013	,080	,095	,188	,007	,000	,000	,090	,004		,031	,387	,000	,402	,958	,192	,000
KP11	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
	Pearson Correlation	,302	,196	,491	,459	,604	,252	,191	,490	,457	,258	1	,504	,274	,271	,192	,349	,673
	Sig. (2-tailed)	,011	,103	,000	,000	,000	,035	,114	,000	,000	,031		,000	,022	,023	,111	,003	,000
KP12	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
	Pearson Correlation	,329	,063	,476	,510	,469	,147	,109	,586	,360	,105	,504	1	,333	,159	,410	,578	,696
	Sig. (2-tailed)	,005	,602	,000	,000	,000	,225	,369	,000	,002	,387	,000		,005	,188	,000	,000	,000
KP13	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
	Pearson Correlation	,322	,212	,225	,166	,273	,431	,177	,131	,052	,408	,274	,333	1	,168	,228	,294	,471

KP14	Sig. (2-tailed)	,007	,078	,061	,169	,022	,000	,143	,281	,671	,000	,022	,005		,166	,057	,013	,000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
	Pearson Correlation	,185	,520	,150	,146	,127	,285	,258	,185	,073	,102	,271	,159	,168	1	,344	,319	,454
KP15	Sig. (2-tailed)	,125	,000	,216	,226	,296	,017	,031	,125	,547	,402	,023	,188	,166		,004	,007	,000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
	Pearson Correlation	,157	,254	,229	,172	,235	,036	,284	,210	,262	,006	,192	,410	,228	,344	1	,472	,524
KP16	Sig. (2-tailed)	,194	,034	,056	,155	,050	,770	,017	,082	,029	,958	,111	,000	,057	,004		,000	,000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
	Pearson Correlation	,298	,263	,541	,420	,385	,132	,358	,352	,393	,158	,349	,578	,294	,319	,472	1	,712
SKOR_KP	Sig. (2-tailed)	,012	,028	,000	,000	,001	,276	,002	,003	,001	,192	,003	,000	,013	,007	,000		,000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
	Pearson Correlation	,542	,481	,740	,667	,618	,473	,471	,687	,582	,450	,673	,696	,471	,454	,524	,712	1
SKOR_KP	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2016

[illegible]

[illegible]

SKOR_P	Pearson Correlation	,401	,430	,599	,305	,255	,416	,375	,478	,599	,464	,422	,494	,623	,436	,415	,645	,638	,315	,428	,472	1
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,010	,033	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,008	,000	,000	
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2016

Tabel 8. Hasil Uji Validitas Variabel *Good Governance*

		Correlations																	
		G1	G2	G3	G4	G5	G6	G7	G8	G9	G10	G11	G12	G13	G14	G15	G16	G17	SKOR_G
G1	Pearson Correlation	1	,076	,144	,342	,070	,011	,332	,355	,238	,270	,124	,308	,171	,454	,346	,040	,092	,463
	Sig. (2-tailed)		,530	,236	,004	,564	,927	,005	,003	,047	,024	,305	,010	,158	,000	,003	,745	,448	,000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
G2	Pearson Correlation	,076	1	,144	,196	,338	,313	,258	,151	,315	,015	,004	,020	,139	,019	-,009	-,031	-,061	,397
	Sig. (2-tailed)	,530		,235	,104	,004	,008	,031	,213	,008	,900	,976	,869	,252	,879	,944	,796	,616	,001
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
G3	Pearson Correlation	,144	,144	1	,326	,328	,165	,021	,179	,220	,319	,192	,094	,327	,075	,007	,194	,136	,453
	Sig. (2-tailed)	,236	,235		,006	,006	,172	,860	,138	,067	,007	,111	,437	,006	,539	,954	,108	,260	,000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
G4	Pearson Correlation	,342	,196	,326	1	,310	,021	,030	,675	,160	,131	,052	,301	,471	,246	,228	,132	,082	,515
	Sig. (2-tailed)	,004	,104	,006		,009	,862	,804	,000	,187	,280	,669	,011	,000	,040	,058	,275	,497	,000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
G5	Pearson Correlation	,070	,338	,328	,310	1	,060	,071	,296	,275	,303	,221	,215	,165	,125	,084	-,053	-,071	,444

G13	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
	Pearson Correlation	,171	,139	,327	,471	,165	-,149	-,018	,587	-,112	,159	,176	,596	1	,305	,282	,045	,000	,423
	Sig. (2-tailed)	,158	,252	,006	,000	,173	,217	,882	,000	,357	,188	,144	,000		,010	,018	,714	1,000	,000
G14	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
	Pearson Correlation	,454	,019	,075	,246	,125	,083	,370	,460	,385	,534	,204	,574	,305	1	,927	,378	,426	,688
	Sig. (2-tailed)	,000	,879	,539	,040	,302	,495	,002	,000	,001	,000	,090	,000	,010		,000	,001	,000	,000
G15	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
	Pearson Correlation	,346	-,009	,007	,228	,084	,058	,331	,468	,345	,574	,142	,566	,282	,927	1	,391	,446	,643
	Sig. (2-tailed)	,003	,944	,954	,058	,489	,636	,005	,000	,003	,000	,242	,000	,018	,000		,001	,000	,000
G16	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
	Pearson Correlation	,040	-,031	,194	,132	-,053	,266	,304	-,015	,388	,268	,234	,217	,045	,378	,391	1	,903	,491
	Sig. (2-tailed)	,745	,796	,108	,275	,664	,026	,010	,899	,001	,025	,051	,072	,714	,001	,001		,000	,000
G17	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
	Pearson Correlation	,092	-,061	,136	,082	-,071	,213	,293	,077	,387	,334	,315	,170	,000	,426	,446	,903	1	,489
	Sig. (2-tailed)	,448	,616	,260	,497	,559	,077	,014	,526	,001	,005	,008	,159	1,000	,000	,000	,000		,000
SKOR_G	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
	Pearson Correlation	,463	,397	,453	,515	,444	,417	,573	,553	,694	,639	,385	,590	,423	,688	,643	,491	,489	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2016

Tabel 9. Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi
Correlations

		KO1	KO2	KO3	KO4	KO5	KO6	KO7	KO8	KO9	KO10	KO11	KO12	SKOR_KO
KO1	Pearson Correlation	1	,561	,401	,431	,458	,210	,231	,340	,192	,288	,351	,041	,670
	Sig. (2-tailed)		,000	,001	,000	,000	,081	,055	,004	,111	,016	,003	,737	,000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
KO2	Pearson Correlation	,561	1	,676	,454	,374	,261	,245	,466	,248	,514	,276	,096	,761
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,001	,029	,041	,000	,038	,000	,021	,428	,000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
KO3	Pearson Correlation	,401	,676	1	,348	,411	,435	-,053	,240	,081	,273	,266	,051	,596
	Sig. (2-tailed)	,001	,000		,003	,000	,000	,666	,045	,507	,022	,026	,676	,000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
KO4	Pearson Correlation	,431	,454	,348	1	,465	,408	,187	,300	,110	,349	,284	-,056	,640
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,003		,000	,000	,122	,012	,364	,003	,017	,645	,000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
KO5	Pearson Correlation	,458	,374	,411	,465	1	,365	,087	,521	,165	,338	,141	,047	,640
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,000	,000		,002	,476	,000	,171	,004	,245	,698	,000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
KO6	Pearson Correlation	,210	,261	,435	,408	,365	1	-,044	,248	,023	,426	,083	-,097	,450
	Sig. (2-tailed)	,081	,029	,000	,000	,002		,720	,038	,852	,000	,495	,426	,000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
KO7	Pearson Correlation	,231	,245	-	,187	,087	-,044	1	,202	,008	,214	-,059	,392	,410
	Sig. (2-tailed)	,055	,041	,666	,122	,476	,720		,094	,945	,076	,625	,001	,000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
KO8	Pearson Correlation	,340	,466	,240	,300	,521	,248	,202	1	,301	,501	,090	,066	,621

KO9	Sig. (2-tailed)	,004	,000	,045	,012	,000	,038	,094		,011	,000	,461	,589	,000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
	Pearson Correlation	,192	,248	,081	,110	,165	,023	,008	,301	1	,390	,470	,023	,452
KO10	Sig. (2-tailed)	,111	,038	,507	,364	,171	,852	,945	,011		,001	,000	,852	,000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
	Pearson Correlation	,288	,514	,273	,349	,338	,426	,214	,501	,390	1	,232	,204	,686
KO11	Sig. (2-tailed)	,016	,000	,022	,003	,004	,000	,076	,000	,001		,053	,090	,000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
	Pearson Correlation	,351	,276	,266	,284	,141	,083	-,059	,090	,470	,232	1	-,177	,448
KO12	Sig. (2-tailed)	,003	,021	,026	,017	,245	,495	,625	,461	,000	,053		,142	,000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
	Pearson Correlation	,041	,096	,051	-,056	,047	-,097	,392	,066	,023	,204	-,177	1	,291
SKOR_KO	Sig. (2-tailed)	,737	,428	,676	,645	,698	,426	,001	,589	,852	,090	,142		,015
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
	Pearson Correlation	,670	,761	,596	,640	,640	,450	,410	,621	,452	,686	,448	,291	1
SKOR_KO	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,015	
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2016

Tabel 10. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	70	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	70	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,867	16

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2016

Tabel 11. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pengendalian Internal
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	70	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	70	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,799	20

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2016

Tabel 12. Hasil Uji Reliabilitas Variabel *Good Governance*
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	70	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	70	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,814	17

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2016

Tabel 13. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Komitmen Organisasi
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	70	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	70	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,774	12

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2016

LAMPIRAN IV

HASIL ANALISIS DATA

Tabel 14. Deskripsi Data Statistik Variabel
Statistics

		Kinerja_Pegawai_Bidang_Kuangan_Pemerintah_Daerah	Pengendalian_Internal	Good_Governance	Komitmen_Organisasi
N	Valid	70	70	70	70
	Missing	0	0	0	0
Mean		52.59	65.04	53.50	35.89
Std. Error of Mean		.606	.556	.521	.412
Median		53.00	64.00	52.50	35.00
Mode		54	61	52	34 ^a
Std. Deviation		5.069	4.651	4.356	3.445
Variance		25.695	21.636	18.978	11.871
Range		24	22	24	20
Minimum		40	58	44	27
Maximum		64	80	68	47
Sum		3681	4553	3745	2512

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2016

Tabel 15. Deskripsi Data Statistik Variabel Kinerja Pegawai
Kinerja_Pegawai_Bidang_Keuangan_Pemerintah_Daerah

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
40	1	1.4	1.4	1.4
42	3	4.3	4.3	5.7
43	1	1.4	1.4	7.1
45	1	1.4	1.4	8.6
46	2	2.9	2.9	11.4
47	4	5.7	5.7	17.1
48	4	5.7	5.7	22.9
49	3	4.3	4.3	27.1
50	2	2.9	2.9	30.0
51	3	4.3	4.3	34.3
52	7	10.0	10.0	44.3
53	6	8.6	8.6	52.9
54	8	11.4	11.4	64.3
55	3	4.3	4.3	68.6
56	6	8.6	8.6	77.1
57	5	7.1	7.1	84.3
58	4	5.7	5.7	90.0
59	3	4.3	4.3	94.3
60	2	2.9	2.9	97.1
62	1	1.4	1.4	98.6
64	1	1.4	1.4	100.0
Total	70	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2016

Tabel 16. Deskripsi Data Statistik Variabel Pengendalian Internal
Pengendalian_Internal

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
58	2	2.9	2.9	2.9
59	1	1.4	1.4	4.3
60	5	7.1	7.1	11.4
61	11	15.7	15.7	27.1
62	7	10.0	10.0	37.1
63	8	11.4	11.4	48.6
64	6	8.6	8.6	57.1
65	3	4.3	4.3	61.4
66	4	5.7	5.7	67.1
Valid 67	2	2.9	2.9	70.0
68	4	5.7	5.7	75.7
69	3	4.3	4.3	80.0
70	4	5.7	5.7	85.7
71	3	4.3	4.3	90.0
72	3	4.3	4.3	94.3
74	1	1.4	1.4	95.7
75	2	2.9	2.9	98.6
80	1	1.4	1.4	100.0
Total	70	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2016

Tabel 17. Deskripsi Data Statistik Variabel *Good Governance*
Good_Governance

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
44	2	2.9	2.9	2.9
48	3	4.3	4.3	7.1
49	2	2.9	2.9	10.0
50	9	12.9	12.9	22.9
51	7	10.0	10.0	32.9
52	12	17.1	17.1	50.0
53	7	10.0	10.0	60.0
54	4	5.7	5.7	65.7
55	7	10.0	10.0	75.7
Valid 56	5	7.1	7.1	82.9
57	1	1.4	1.4	84.3
58	1	1.4	1.4	85.7
59	1	1.4	1.4	87.1
60	3	4.3	4.3	91.4
61	2	2.9	2.9	94.3
62	2	2.9	2.9	97.1
64	1	1.4	1.4	98.6
68	1	1.4	1.4	100.0
Total	70	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2016

Tabel 15. Deskripsi Data Statistik Variabel Komitmen Organisasi
Komitmen_Organisasi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
27	1	1.4	1.4	1.4
29	1	1.4	1.4	2.9
30	1	1.4	1.4	4.3
31	2	2.9	2.9	7.1
32	4	5.7	5.7	12.9
33	3	4.3	4.3	17.1
34	13	18.6	18.6	35.7
35	13	18.6	18.6	54.3
Valid 36	6	8.6	8.6	62.9
37	5	7.1	7.1	70.0
38	8	11.4	11.4	81.4
39	4	5.7	5.7	87.1
40	2	2.9	2.9	90.0
41	2	2.9	2.9	92.9
42	3	4.3	4.3	97.1
44	1	1.4	1.4	98.6
47	1	1.4	1.4	100.0
Total	70	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2016

1. Tabel Distribusi dan Pengkategorian Variabel Kinerja Pegawai

a. Menentukan Tabel Distribusi

- 1) Jumlah kelas interval dihitung dengan rumus Sturges yaitu:

$$K = 1 + 3,3 \log n$$

$$K = 1 + 3,3 \log 70$$

$$K = 7,088824 \text{ dibulatkan menjadi } 7$$

- 2) Rentang data = (Data terbesar – Data terkecil) + 1

$$\text{Rentang data} = (64 - 40) + 1$$

$$\text{Rentang data} = 25$$

- 3) Panjang kelas = Rentang data / Jumlah kelas

$$\text{Panjang kelas} = 25 / 7$$

$$\text{Panjang kelas} = 3,526678 \text{ dibulatkan menjadi } 4$$

Tabel 16. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Pegawai

No	Kelas Interval	Frekuensi	F (%)
1	40 – 43	5	7.1%
2	44 – 47	7	10.0%
3	48 – 51	12	17.2%
4	52 – 55	24	34.3%
5	56 – 59	18	25.7%
6	60 – 63	3	4.3%
7	64 – 67	1	1.4%
Jumlah		70	100%

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2016

b. Menentukan Pengkategorian

- 1) Perhitungan pengkategorian

$$\text{Nilai Maksimal } 16 \times 4 = 64$$

$$\text{Nilai Minimal } 16 \times 1 = 16$$

$$\begin{aligned}
 \text{Mean Ideal (Mi)} &= \frac{1}{2} (\text{nilai maksimal} + \text{nilai minimal}) \\
 &= \frac{1}{2} (64 + 16) \\
 &= 40
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{Standar Deviasi Ideal (Si)} &= \frac{1}{6} (\text{nilai maksimal} - \text{nilai minimal}) \\
 &= \frac{1}{6} (64 - 16) \\
 &= 12
 \end{aligned}$$

2) Penentuan Kategori

$$\begin{aligned}
 \text{a) Sangat Tinggi} &= \text{Mi} + 1,5\text{Si} < X \leq \text{Mi} + 3\text{Si} \\
 &= 40 + 1,5(12) < X \leq 40 + 3(12) \\
 &= 58 < X \leq 76 \\
 \\
 \text{b) Tinggi} &= \text{Mi} + 0,5\text{Si} < X \leq \text{Mi} + 1,5\text{Si} \\
 &= 40 + 0,5(12) < X \leq 40 + 1,5(12) \\
 &= 46 < X \leq 58 \\
 \\
 \text{c) Sedang} &= \text{Mi} - 0,5\text{Si} < X \leq \text{Mi} + 0,5\text{Si} \\
 &= 40 - 0,5(12) < X \leq 40 + 0,5(12) \\
 &= 34 < X \leq 46 \\
 \\
 \text{d) Rendah} &= \text{Mi} - 1,5\text{Si} < X \leq \text{Mi} - 0,5\text{Si} \\
 &= 40 - 1,5(12) < X \leq 40 - 0,5(12) \\
 &= 22 < X \leq 34 \\
 \\
 \text{e) Sangat Rendah} &= \text{Mi} - 3\text{Si} < X \leq \text{Mi} - 1,5\text{Si} \\
 &= 40 - 3(12) < X \leq 40 - 1,5(12) \\
 &= 4 < X \leq 22
 \end{aligned}$$

2. Tabel Distribusi dan Pengkategorian Variabel Pengendalian Internal

a. Menentukan Tabel Distribusi

- 1) Jumlah kelas interval dihitung dengan rumus Sturges yaitu:

$$K = 1 + 3,3 \log n$$

$$K = 1 + 3,3 \log 70$$

$$K = 7,088824 \text{ dibulatkan menjadi } 7$$

- 2) Rentang data = (Data terbesar – Data terkecil) + 1

$$\text{Rentang data} = (80 - 58) + 1$$

$$\text{Rentang data} = 23$$

- 3) Panjang kelas = Rentang data / Jumlah kelas

$$\text{Panjang kelas} = 23 / 7$$

$$\text{Panjang kelas} = 3,28571 \text{ dibulatkan menjadi } 4$$

Tabel 17. Distribusi Frekuensi Variabel Pengendalian Internal

No	Kelas Interval	Frekuensi	F (%)
1	56 – 59	3	4.3%
2	60 – 63	23	32.8%
3	64 – 67	21	30.0%
4	68 – 71	13	18.6%
5	72 – 75	7	10.0%
6	76 – 79	2	2.9%
7	80 – 84	1	1.4%
Jumlah		70	100%

Sumber : DataPrimer yang Diolah, 2016

b. Menentukan Pengkategorian

- 1) Perhitungan pengkategorian

$$\text{Nilai Maksimal } 20 \times 4 = 80$$

$$\text{Nilai Minimal } 20 \times 1 = 20$$

$$\begin{aligned}
 \text{Mean Ideal (Mi)} &= \frac{1}{2} (\text{nilai maksimal} + \text{nilai minimal}) \\
 &= \frac{1}{2} (80 + 20) \\
 &= 50
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{Standar Deviasi Ideal (Si)} &= \frac{1}{56} (\text{nilai maksimal} - \text{nilai minimal}) \\
 &= \frac{1}{6} (80 - 20) \\
 &= 10
 \end{aligned}$$

2) Penentuan Kategori

$$\begin{aligned}
 \text{a) Sangat Tinggi} &= \text{Mi} + 1,5\text{Si} < X \leq \text{Mi} + 3\text{Si} \\
 &= 50 + 1,5(10) < X \leq 50 + 3(10) \\
 &= 65 < X \leq 80
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{b) Tinggi} &= \text{Mi} + 0,5\text{Si} < X \leq \text{Mi} + 1,5\text{Si} \\
 &= 50 + 0,5(10) < X \leq 50 + 1,5(10) \\
 &= 55 < X \leq 65
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{c) Sedang} &= \text{Mi} - 0,5\text{Si} < X \leq \text{Mi} + 0,5\text{Si} \\
 &= 50 - 0,5(10) < X \leq 50 + 0,5(10) \\
 &= 45 < X \leq 55
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{d) Rendah} &= \text{Mi} - 1,5\text{Si} < X \leq \text{Mi} - 0,5\text{Si} \\
 &= 50 - 1,5(10) < X \leq 50 - 0,5(10) \\
 &= 35 < X \leq 45
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{e) Sangat Rendah} &= \text{Mi} - 3\text{Si} < X \leq \text{Mi} - 1,5\text{Si} \\
 &= 50 - 3(10) < X \leq 50 - 1,5(10) \\
 &= 20 < X \leq 35
 \end{aligned}$$

3. Tabel Distribusi dan Pengkategorian Variabel *Good Governance*

a. Menentukan Tabel Distribusi

- 1) Menghitung jumlah kelas interval menggunakan rumus Stuges.

$$K = 1 + 3,3 \log n$$

$$K = 1 + 3,3 \log 70$$

$$K = 7,088824 \text{ (atau dibulatkan menjadi 7)}$$

- 2) Rentang data = (Data terbesar – Data terkecil) + 1

$$\text{Rentang data} = (68 - 44) + 1$$

$$\text{Rentang data} = 25$$

- 3) Panjang kelas = Rentang data / Jumlah kelas

$$\text{Panjang kelas} = 25 / 7$$

$$\text{Panjang kelas} = 3,526678 \text{ dibulatkan menjadi 4}$$

Tabel 18. Distribusi Frekuensi Variabel *Good Governance*

No	Kelas Interval	Frekuensi	F (%)
1	42 – 45	2	2.9%
2	46 – 49	5	7.2%
3	50 – 53	35	50.0%
4	54 – 57	17	24.2%
5	58 – 61	7	10.0%
6	62 – 65	3	4.3%
7	66 – 69	1	1.4%
Jumlah		70	100%

Sumber : Data Olahan Primer (2016)

b. Menentukan Pengkategorian

- 1) Perhitungan pengkategorian

$$\text{Nilai Maksimal } 17 \times 4 = 68$$

$$\text{Nilai Minimal } 17 \times 1 = 17$$

$$\text{Mean Ideal (Mi)} = \frac{1}{2} (\text{nilai maksimal} + \text{nilai minimal})$$

$$= \frac{1}{2} (68 + 17)$$

$$= 42,5$$

Standar Deviasi Ideal (Si) = $1/6$ (nilai maksimal – nilai minimal)

$$= 1/6 (68 - 17)$$

$$= 8,5$$

2) Penentuan Kategori

a) Sangat Tinggi $= Mi + 1,5Si < X \leq Mi + 3Si$

$$= 42,5 + 1,5(8,5) < X \leq 42,5 + 3(8,5)$$

$$= 55,25 < X \leq 68$$

b) Tinggi $= Mi + 0,5Si < X \leq Mi + 1,5Si$

$$= 42,5 + 0,5(8,5) < X \leq 42,5 + 1,5(8,5)$$

$$= 46,75 < X \leq 55,25$$

c) Sedang $= Mi - 0,5Si < X \leq Mi + 0,5Si$

$$= 42,5 - 0,5(8,5) < X \leq 42,5 + 0,5(8,5)$$

$$= 38,25 < X \leq 46,75$$

d) Rendah $= Mi - 1,5Si < X \leq Mi - 0,5Si$

$$= 42,5 - 1,5(8,5) < X \leq 42,5 - 0,5(8,5)$$

$$= 29,75 < X \leq 38,25$$

e) Sangat Rendah $= Mi - 3Si < X \leq Mi - 1,5Si$

$$= 42,5 - 3(8,5) < X \leq 42,5 - 1,5(8,5)$$

$$= 17 < X \leq 29,75$$

4. Tabel distribusi dan pengkategorian variabel Komitmen Organisasi

a. Penentuan Tabel Distribusi

- 1) Menghitung jumlah kelas interval menggunakan rumus Stuges.

$$K = 1 + 3,3 \log n$$

$$K = 1 + 3,3 \log 70$$

$$K = 7,088824 \text{ (atau dibulatkan menjadi 7)}$$

- 2) Rentang data = (Data terbesar – Data terkecil) + 1

$$\text{Rentang data} = (47 - 27) + 1$$

$$\text{Rentang data} = 21$$

- 3) Panjang kelas = Rentang data / Jumlah kelas

$$\text{Panjang kelas} = 21 / 7$$

$$\text{Panjang kelas} = 3$$

Tabel 19. Distribusi Frekuensi Variabel Komitmen Organisasi

No	Kelas Interval	Frekuensi	F (%)
1	27 – 29	2	2.8%
2	30 – 32	7	10.0%
3	33 – 35	29	41.5%
4	36 – 38	19	27.1%
5	39 – 41	8	11.5%
6	42 – 44	4	5.7%
7	45 – 47	1	1.4%
Jumlah		70	100%

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2016

b. Menentukan Pengkategorian

- 1) Perhitungan pengkategorian

$$\text{Nilai Maksimal } 12 \times 4 = 48$$

$$\text{Nilai Minimal } 12 \times 1 = 12$$

$$\begin{aligned}
 \text{Mean Ideal (Mi)} &= \frac{1}{2} (\text{nilai maksimal} + \text{nilai minimal}) \\
 &= \frac{1}{2} (48 + 12) \\
 &= 30
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{Standar Deviasi Ideal (Si)} &= \frac{1}{6} (\text{nilai maksimal} - \text{nilai minimal}) \\
 &= \frac{1}{6} (48 - 12) \\
 &= 9
 \end{aligned}$$

2) Penentuan Kategori

$$\begin{aligned}
 \text{a) Sangat Tinggi} &= \text{Mi} + 1,5\text{Si} < X \leq \text{Mi} + 3\text{Si} \\
 &= 30 + 1,5(9) < X \leq 30 + 3(9) \\
 &= 43,5 < X \leq 57 \\
 \text{f) Tinggi} &= \text{Mi} + 0,5\text{Si} < X \leq \text{Mi} + 1,5\text{Si} \\
 &= 30 + 0,5(9) < X \leq 30 + 1,5(9) \\
 &= 34,5 < X \leq 43,5 \\
 \text{b) Sedang} &= \text{Mi} - 0,5\text{Si} < X \leq \text{Mi} + 0,5\text{Si} \\
 &= 30 - 0,5(9) < X \leq 30 + 0,5(9) \\
 &= 25,5 < X \leq 34,5 \\
 \text{c) Rendah} &= \text{Mi} - 1,5\text{Si} < X \leq \text{Mi} - 0,5\text{Si} \\
 &= 30 - 1,5(9) < X \leq 30 - 0,5(9) \\
 &= 16,5 < X \leq 25,5 \\
 \text{d) Sangat Rendah} &= \text{Mi} - 3\text{Si} < X \leq \text{Mi} - 1,5\text{Si} \\
 &= 30 - 3(9) < X \leq 30 - 1,5(9) \\
 &= 3 < X \leq 16,5
 \end{aligned}$$

Tabel 20. Hasil Uji Linieritas Kinerja Pegawai * Pengendalian Internal

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
		(Combined)	915.401	17	53.847	3.265	.001
Kinerja_Pegawai_Bidang_Keu	Between Groups	Linearity	693.149	1	693.149	42.029	.000
angan_Pemerintah_Daerah *		Deviation from Linearity	222.251	16	13.891	.842	.634
Pengendalian_Internal	Within Groups		857.585	52	16.492		
	Total		1772.986	69			

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2016

Tabel 21. Hasil Uji Linieritas Kinerja Pegawai * Good Governance

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
		(Combined)	865.393	17	50.905	2.917	.002
Kinerja_Pegawai_Bidang_Keu	Between Groups	Linearity	564.139	1	564.139	32.322	.000
angan_Pemerintah_Daerah *		Deviation from Linearity	301.254	16	18.828	1.079	.398
Good_Governance	Within Groups		907.593	52	17.454		
	Total		1772.986	69			

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2016

Tabel 22. Hasil Uji Linieritas Kinerja Pegawai * Komitmen Organisasi

ANOVA Table						
				Sum of Squares	df	Sig.
(Combined)				913.319	16	.000
Kinerja_Pegawai_Bidang_Keu	Between Groups	Linearity		632.348	1	.000
angan_Pemerintah_Daerah *		Deviation from Linearity		280.971	15	.335
Komitmen_Organisasi	Within Groups			859.667	53	
Total				1772.986	69	

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2016

Tabel 23. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	4.841	6.577		.736	.464		
Pengendalian_Internal	.329	.160	.302	2.057	.044	.378	2.644
Good_Governance	.202	.156	.174	1.297	.199	.455	2.199
Komitmen_Organisasi	.433	.182	.294	2.382	.020	.533	1.875

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai_Bidang_Keuangan_Pemerintah_Daerah

Collinearity Diagnostics^a

Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
			(Constant)	Pengendalian_Internal	Good_Governance	Komitmen_Organisasi
1	3.991	1.000	.00	.00	.00	.00
2	.005	29.738	.52	.00	.00	.54
3	.003	36.750	.37	.03	.53	.33
4	.001	53.734	.11	.97	.47	.13

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai_Bidang_Kuangan_Pemerintah_Daerah

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2016

Tabel 24. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13.303	3.458		3.847	.000
Pengendalian_Internal	.021	.084	.046	.249	.804
Good_Governance	-.147	.082	-.302	-1.796	.077
Komitmen_Organisasi	-.105	.096	-.171	-1.099	.276

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2016

Tabel 25. Hasil Uji Hipotesis Pengendalian Internal terhadap Kinerja Pegawai Bidang Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Temanggung

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.625 ^a	.391	.382	3.985

a. Predictors: (Constant), Pengendalian Internal

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.265	6.725		1.229	.223
Pengendalian Internal	.681	.103	.625	6.607	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2016

Tabel 26. Hasil Uji Hipotesis *Good Governance* terhadap Kinerja Pegawai Bidang Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Temanggung

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.564 ^a	.318	.308	4.216

a. Predictors: (Constant), Good Governance

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	17.471	6.254		2.794
	Good Governance	.656	.117	.564	5.633

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2016

Tabel 27. Hasil Uji Hipotesis Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Bidang Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Temanggung

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.597 ^a	.357	.347	4.096

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	21.055	5.159		4.081	.000
Komitmen Organisasi	.879	.143	.597	6.140	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2016

Tabel 29. Hasil Uji Hipotesis Pengendalian Internal, *Good Governance*, dan Pengendalian Internal terhadap Kinerja Pegawai

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.680 ^a	.462	.438	3.800

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Good Governance, Pengendalian Internal

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	819.929	3	273.310	18.927	.000 ^a
Residual	953.057	66	14.440		
Total	1772.986	69			

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Good Governance, Pengendalian Internal

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.841	6.577		.736	.464
Pengendalian Internal	.329	.160	.302	2.057	.044
Good Governance	.202	.156	.174	1.297	.199
Komitmen Organisasi	.433	.182	.294	2.382	.020

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2016

LAMPIRAN V

TABEL STATISTIKA

Tabel r untuk df = 51 - 100

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

LAMPIRAN VI

SURAT PERIZINAN

PENELITIAN



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
FAKULTAS EKONOMI

Alamat: Karangmalang Yogyakarta 55281
Telp. (0274) 586168 Ext. 817 Fax. (0274) 554902
Website : <http://www.fe.uny.ac.id> e-mail : fe@uny.ac.id

Nomor : 113 /UN34.18/LT/2015
Hal : Permohonan Ijin Penelitian

18 Januari 2016

Yth.

Badan Kesatuan Bangsa dan Perlindungan Masyarakat
Daerah Istimewa Yogyakarta (BAKESBANG LINMAS DIY)
Jalan Jenderal Sudirman No. 5
Yogyakarta

Kami sampaikan dengan hormat kepada Bpk/Ibu, bahwa mahasiswa dari Jurusan Pendidikan Akuntansi angkatan tahun 2012 bermaksud mencari data untuk Tugas Akhir Skripsi, adapun mahasiswa tersebut adalah:

Nama : Fierda Pangestika
NIM : 12812141035
Jurusan/Prodi : Pendidikan Akuntansi / Akuntansi
Judul : Pengaruh pengendalian Internal, Good Governance, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Bidang Keuangan Pemerintah Daerah (Studi Empiris pada Dinas Daerah Kabupaten Temanggung)

untuk dapat terlaksananya maksud tersebut, kami mohon dengan hormat Bpk/Ibu berkenan memberi ijin dan bantuan seperlunya.

Atas ijin dan bantuannya diucapkan terima kasih.



Prof. Sutirno, M.Si., Ph.D.
NIP. 19690414 199403 1 002



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
FAKULTAS EKONOMI

Alamat: Karangmalang Yogyakarta 55281
Telp. (0274) 586168 Ext. 817 Fax. (0274) 554902
Website : <http://www.fe.uny.ac.id> e-mail : fe@uny.ac.id

PERMOHONAN IJIN SURVEY/OBSERVASI/PENELITIAN

Kepada Yth. : BADAN KESATUAN BANGSA DAN PERLINDUNGAN MASYARAKAT DAERAH
(Lembaga yang dituju) IST. MEWA
Alamat : JALAN JENDRAL SUDIRMAN NO. 5 YOGYAKARTA
Kota : YOGYAKARTA (BAKESBANG LINMAS
DIY)

Peserta Survey/Observasi/Penelitian

Nama : FIERDA PANGESTIKA No. Mhs. : 12812141035
Jurusan : PEND. AKUNTANSI / AKUNTANSI
Juml. Peserta : 1 orang

Nama Mata Kuliah

SKRIPSI

Judul Makalah untuk mata kuliah TAS/TABS

PENGARUH PENGENDALIAN INTERNAL, GOOD GOVERNANCE,
DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEKAJARI
BIDANG KEUANGAN PEMERINTAH DAERAH (STUDI EMPIRIS
PADA DINAS DAERAH KABUPATEN TEMANGGUNG)

Mengetahui,
Dosen Pembimbing

ABDULLAH TAMAN, SE. AK., Msi. CA
NIP. 19630629 1990 01 1 001

Pemohon,

FIERDA PANGESTIKA
NIM 12812141035

Catatan: Untuk satu alamat, sebaiknya satu surat permohonan observasi, agar instansi/industri tidak melayani secara terus menerus. Lapornya bisa dibuat menurut kelompoknya.



PEMERINTAH DAERAH DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA
BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK
Jl. Jenderal Sudirman No 5 Yogyakarta – 55233
Telepon : (0274) 551136, 551275, Fax (0274) 551137

Yogyakarta, 28 Januari 2016

Kepada Yth. :

Nomor : 074/269/Kesbangpol/2016
Perihal : Rekomendasi Penelitian

Gubernur Jawa Tengah
Up. Kepala Badan Penanaman Modal
Daerah Provinsi Jawa Tengah

di

SEMARANG

Memperhatikan surat :

Dari : Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta
Nomor : 113/UN34.18/LT/2015
Tanggal : 18 Januari 2016
Perihal : Permohonan Ijin Penelitian

Setelah mempelajari surat permohonan dan proposal yang diajukan, maka dapat diberikan surat rekomendasi tidak keberatan untuk melaksanakan riset/penelitian dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul proposal **"PENGARUH PENGENDALIAN INTERNAL, GOOD GOVERNANCE, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI BIDANG KEUANGAN PEMERINTAH DAERAH (STUDI EMPIRIS PADA DINAS DAERAH KABUPATEN TEMANGGUNG)"** kepada:

Nama : FIERDA PANGESTIKA
NIM : 12812141035
No. HP/Identitas : 089677919275 /KTP. 3323034611930003
Prodi /Jurusan : Akuntansi
Fakultas : Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta
Lokasi Penelitian : Kabupaten Temanggung, Provinsi Jawa Tengah
Waktu Penelitian : 29 Januari s.d 31 Maret 2016

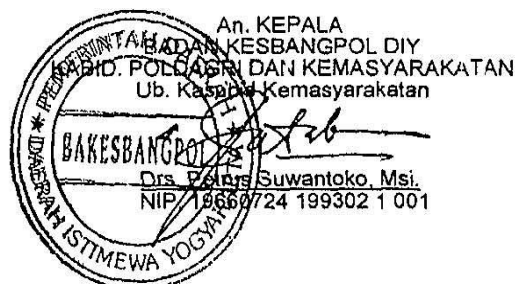
Sehubungan dengan maksud tersebut, diharapkan agar pihak yang terkait dapat memberikan bantuan / fasilitas yang dibutuhkan.

Kepada yang bersangkutan diwajibkan :

1. Menghormati dan mentaati peraturan dan tata tertib yang berlaku di wilayah riset/penelitian;
2. Tidak dibenarkan melakukan riset/penelitian yang tidak sesuai atau tidak ada kaitannya dengan judul riset/penelitian dimaksud;
3. Menyerahkan hasil riset/penelitian kepada Badan Kesbangpol DIY.
4. Surat rekomendasi ini dapat diperpanjang maksimal 2 (dua) kali dengan menunjukkan surat rekomendasi sebelumnya, paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sebelum berakhirnya surat rekomendasi ini.

Rekomendasi Ijin Riset/Penelitian ini dinyatakan tidak berlaku, apabila ternyata pemegang tidak mentaati ketentuan tersebut di atas.

Demikian untuk menjadikan maklum.



Tembusan disampaikan Kepada Yth :

1. Gubernur DIY (sebagai laporan);
2. Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta;
3. Yang bersangkutan.

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

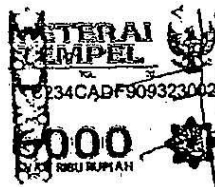
1. Nama : FIERDA RANGESTIKA
2. Alamat : JALAN PERINTIS KEMERDEKAAN 11 DS. JURANG
RT: 03 RW: 06 TEMANGGUNG, JAWA TENGAH
3. Pekerjaan : MAHASISWA
4. Nomor Telepon/HP : 080677910275
5. Nomor KTP : 3323034611930003
6. Judul Penelitian : PENGARUH PENGENDALIAN INTERNAL, GOOD GOVERNANCE,
DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEKAWAI
BIDANG KEUANGAN PEMERINTAH DAERAH (STUDI EMPIRIS
PADA DINAS DAERAH KABUPATEN TEMANGGUNG)

Dengan ini menyatakan bahwa dalam melaksanakan kegiatan ~~survei~~/riset
~~/KKP/PKL~~/Penelitian akan mentaati dan tidak melanggar ketentuan peraturan
perundang-undangan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh.

Semarang, 1 Februari 2016

Peneliti/Penanggungjawab/Koordinator



FIERDA RANGESTIKA



PEMERINTAH PROVINSI JAWA TENGAH
BADAN PENANAMAN MODAL DAERAH

Alamat : Jl. Mgr. Soegiopranoto No. 1 Telepon : (024) 3547091 – 3547438 – 3541487
Fax : (024) 3549560 E-mail : bpmd@jatengprov.go.id <http://bpmd.jatengprov.go.id>
Semarang - 50131

Semarang, 09 Februari 2016

Nomor : 070/858/2016
Sifat : Biasa
Lampiran : 1 (Satu) Berkas
Perihal : Rekomendasi Penelitian

Kepada
Yth. Bupati Temanggung
u.p. Kepala Kantor Kesbangpol
Kab. Temanggung

Dalam rangka memperlancar pelaksanaan kegiatan penelitian bersama ini terlampir disampaikan Penelitian Nomor 070/0278/04.5/2016 Tanggal 09 Februari 2016 atas nama FIERDA PANGESTIKA dengan judul proposal PENGARUH PENGENDALIAN INTERNAL, *GOOD GOVERNANCE*, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI BIDANG KEUANGAN PEMERINTAH DAERAH (STUDI EMPIRIS PADA DINAS DAERAH KABUPATEN TEMANGGUNG), untuk dapat ditindaklanjuti.

Demikian untuk menjadi maklum dan terimakasih.

Plt. KEPALA BADAN PENANAMAN MODAL DAERAH PROVINSI
JAWA TENGAH
Kepala Bidang Promosi dan Kerjasama



Tembusan :

1. Gubernur Jawa Tengah;
2. Kepala Badan Kesbangpol dan Linmas Provinsi Jawa Tengah;
3. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta;
4. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta;
5. Sdr. FIERDA PANGESTIKA



PEMERINTAH PROVINSI JAWA TENGAH
BADAN PENANAMAN MODAL DAERAH

Alamat : Jl. Mgr. Soegiopranoto No. 1 Telepon : (024) 3547091 – 3547438 – 3541487
Fax : (024) 3549560 E-mail : bpmd@jatengprov.go.id <http://bpmd.jatengprov.go.id>
Semarang - 50131

REKOMENDASI PENELITIAN

NOMOR : 070/0278/04.5/2016

- Dasar : 1. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 07 Tahun 2014 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 64 Tahun 2011 tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi Penelitian;
2. Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 74 Tahun 2012 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Pelayanan Terpadu Satu Pintu Pada Badan Penanaman Modal Daerah Provinsi Jawa Tengah;
3. Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 22 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 67 Tahun 2013 tentang Penyelenggaraan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jawa Tengah.

Memperhatikan : Surat Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor. 074/269/Kesbangpol/2016 tanggal 28 Januari 2016 Perihal : Rekomendasi Penelitian.

Kepala Badan Penanaman Modal Daerah Provinsi Jawa Tengah, memberikan rekomendasi kepada :

1. Nama : FIERDA PANGESTIKA
2. Alamat : Jurang RT. 03/RW. 06, Ds Jurang, Kecamatan Temanggung, Kabupaten Temanggung, Provinsi Jawa Tengah
3. Pekerjaan : Mahasiswa

Untuk : Melakukan Penelitian dengan rincian sebagai berikut :

- a. Judul Proposal : PENGARUH PENGENDALIAN INTERNAL, GOOD GOVERNANCE, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI BIDANG KEUANGAN PEMERINTAH DAERAH (STUDI EMPIRIS PADA DINAS DAERAH KABUPATEN TEMANGGUNG)
- b. Tempat / Lokasi : DINAS DAERAH KABUPATEN TEMANGGUNG, PROVINSI JAWA TENGAH
- c. Bidang Penelitian : AKUNTANSI
- d. Waktu Penelitian : 09-02-2016 s.d. 31-03-2016
- e. Penanggung Jawab : ABDULLAH TAMAN, S.E., Ak., M.Si., CA.
- f. Status Penelitian : Baru
- g. Anggota Peneliti : -
- h. Nama Lembaga : UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA

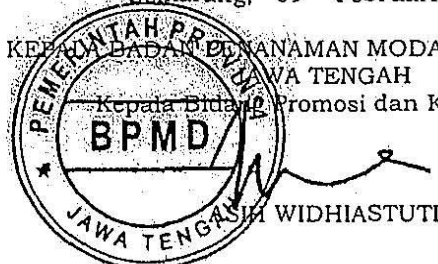
Ketentuan yang harus ditaati adalah :

- a. Sebelum melakukan kegiatan terlebih dahulu melaporkan kepada Pejabat setempat / Lembaga swasta yang akan di jadikan obyek lokasi;
- b. Pelaksanaan kegiatan dimaksud tidak disalahgunakan untuk tujuan tertentu yang dapat mengganggu kestabilan pemerintahan;
- c. Setelah pelaksanaan kegiatan dimaksud selesai supaya menyerahkan hasilnya kepada Kepala Badan Penanaman Modal Daerah Provinsi Jawa Tengah;
- d. Apabila masa berlaku Surat Rekomendasi ini sudah berakhir, sedang pelaksanaan kegiatan belum selesai, perpanjangan waktu harus diajukan kepada instansi pemohon dengan menyertakan hasil penelitian sebelumnya;
- e. Surat rekomendasi ini dapat diubah apabila di kemudian hari terdapat kekeliruan dan akan diadakan perbaikan sebagaimana mestinya.

Demikian rekomendasi ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

Semarang, 09 Februari 2016

Pit. Kepala Badan Penanaman Modal Daerah Provinsi Jawa Tengah
Kepala Bidang Promosi dan Kerjasama





KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
FAKULTAS EKONOMI

Alamat: Karangmalang Yogyakarta 55281
Telp. (0274) 586168 Ext. 817 Fax. (0274) 554902
Website : <http://www.fe.uny.ac.id> e-mail : fe@uny.ac.id

Nomor : W3 /UN34.18/LT/2015
Hal : Permohonan Ijin Penelitian

18 Januari 2016

Yth.

Kepala Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik
(KESBANGPOL) Kab. Temanggung
Jalan Setiabudi No. 1
Temanggung

Kami sampaikan dengan hormat kepada Bpk/Ibu, bahwa mahasiswa dari Jurusan Pendidikan Akuntansi angkatan tahun 2012 bermaksud mencari data untuk Tugas Akhir Skripsi, adapun mahasiswa tersebut adalah:

Nama : Fierda Pangestika
NIM : 12812141035
Jurusan/Prodi : Pendidikan Akuntansi / Akuntansi
Judul : Pengaruh pengendalian Internal, Good Governance, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Bidang Keuangan Pemerintah Daerah (Studi Empiris pada Dinas Daerah Kabupaten Temanggung)

untuk dapat terlaksananya maksud tersebut, kami mohon dengan hormat Bpk/Ibu berkenan memberi ijin dan bantuan seperlunya.

Atas ijin dan bantuannya diucapkan terima kasih.



Wakil Dekan I,

Prof. Sukirno, M.Si., Ph.D.
NIP. 19690414 199403 1 002



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
FAKULTAS EKONOMI

Alamat: Karangmalang Yogyakarta 55281
Telp. (0274) 586168 Ext. 817 Fax. (0274) 554902
Website : <http://www.fekon.uny.ac.id> e-mail : fe@uny.ac.id

PERMOHONAN IJIN SURVEY/OBSERVASI/PENELITIAN

Kepada Yth : KEPALA KANTOR KESATUAN BANGSA DAN POLITIK (KESBANGPOL.) KAB. TEMANGGUNG
Alamat : JALAN SETIABUDI NO. 1
Kota : TEMANGGUNG

Peserta Survey/Observasi/Penelitian

Nama : FIERDA PANGESTIKA No. Mhs. : 12812141035
Jurusan : PEND. AKUNTANSI / AKUNTANSI
Juml. Peserta : 1 orang
Nama Mata Kuliah : SKRIPSI

Judul Makalah untuk mata kuliah TAS/TABS
PENGARUH PENGENDALIAN INTERNAL, GOOD GOVERNANCE,
DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEKAWAI
BIDANG KEUANGAN PEMERINTAH DAERAH (STUDI EMPIRIS
PADA DINAS DAERAH KABUPATEN TEMANGGUNG)

Mengetahui,
Dosen Pembimbing

ABDULLAH TAMAN, SE, AK, Msi. CA.
NIP. 19630624 199001 1 001

Pemohon,

FIERDA PANGESTIKA
NIM. 12812141035

Calatan: Untuk satu alamat, sebaiknya satu surat permohonan observasi, agar instansi/industri tidak melayani secara terus menerus. Laporrannya bisa dibuat menurut kelompoknya.



PEMERINTAH KABUPATEN TEMANGGUNG
KANTOR KESATUAN BANGSA DAN POLITIK
Alamat : Jl. Setia Budi No 1 Telp. (0293) 491048 Fax 491313 Kode Pos 56212
E-mail : kesbangpol@temanggungkab.go.id

SURAT REKOMENDASI

Nomor : 070 / 035 / 2016

I. DASAR

1. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 7 Tahun 2014, Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 64 Tahun 2011 tanggal 20 Desember 2011, tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi Penelitian
2. Surat Edaran Gubernur Jawa Tengah Nomor: 67 / 2013 Tanggal 11 Nopember 2013
3. Peraturan Gubernur Nomor 06 Tahun 2013, tentang Penyelenggaraan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jawa Tengah

II. MEMBACA

- : Surat dari Badan Penanaman Modal Daerah Pemerintah Provinsi Jawa Tengah Nomor: 070 / 0278 / 04.5 /2016 Tanggal 9 Februari 2016 tentang Permohonan Ijin Penelitian /Uji Validitas /KKL/ survei / Magang di Wilayah Kab.Temanggung

III. Pada prinsipnya kami TIDAK KEBERATAN atas Kegiatan Survei / Penelitian / Riset / Magang / Pengambilan Data dan Praktek Kerja yang akan dilaksanakan oleh :

- | | |
|---------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| a. Nama | : Fierda Pangestika |
| b. Kebangsaan | : Indonesia. |
| c. Alamat | : Jurang Rt 003 / Rw 006 Ds Jurang ,Kec. Temanggung Kab.Temanggung |
| d. Pekerjaan | : Mahasiswa |
| e. Penanggung Jawab | : Abdullah Taman,S.E.,AK.,M.Si.,CA. |
| f. Judul Penelitian | : <i>Pengaruh Pengendalian Internal, Good Governance, dan Komitmen Organisasi terhadap kinerja pegawai bidang keuangan pemerintah daerah (Studi Empiris pada dinas Daerah Kabupaten Temanggung).</i> |
| g. Lokasi | : 1.Dinas
..... Temanggung.
2. Sekretaris DPRD Kab. Temar.ggung. |
| h. Lembaga | : UNY. |

DENGAN KETENTUAN SEBAGAI BERIKUT :

1. Sebelum melakukan kegiatan terlebih dahulu melaporkan kepada Pejabat setempat / lembaga swasta yang akan dijadikan obyek lokasi untuk mendapatkan petunjuk seperlunya.

2. Pelaksanaan Kegiatan tersebut tidak disalah gunakan untuk tujuan tertentu yang dapat mengganggu stabilitas pemerintahan
3. Apabila kegiatan tersebut mendapat dukungan dana dari sponsor baik dari dalam negeri maupun luar negeri, agar dijelaskan pada saat mengajukan perijinan.
4. Tidak membahas masalah politik dan / atau agama yang dapat menimbulkan terganggunya stabilitas keamanan dan ketertiban.
5. Surat Rekomendasi Survei / Riset / Penelitian/ Izin Praktek ini dapat dicabut dan dinyatakan tidak berlaku apabila :
 - a. Pemegang Surat Rekomendasi Survey / Riset / Penelitian ini tidak mentaati / mengindahkan peraturan yang berlaku.
 - b. Obyek penelitian menolak untuk menerima Peneliti.
6. Setelah melakukan Survei,Riset, supaya menyerahkan hasilnya kepada Kepala Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Temanggung.

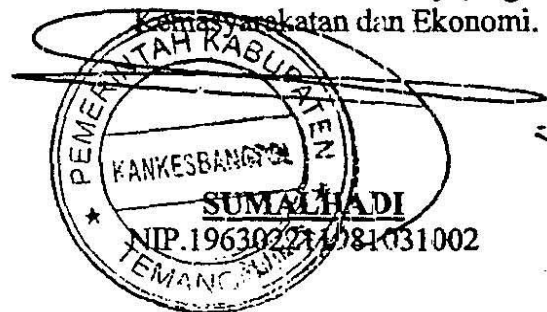
IV. Surat Rekomendasi Survey / Riset / KKL /Penelitian ini berlaku dari :

Tanggal 9 Februari 9 Maret 2016

V. Demikian untuk menjadikan maklum dan guna seperlunya.

Temanggung, 9 Februari 2016

a.n .KEPALA KANTOR KESBANGPOL
KABUPATEN TEMANGGUNG
Kasi Ketahanan Seni Budaya, Agama,
Kemasyarakatan dan Ekonomi.



Tembusan : dikirim kepada Yth :

1. Bapak Bupati Temanggung (Sbg. Laporan) ;
 2. Kepala BAPPEDA Kab. Temanggung;
 3. Yang bersangkutan ;
 4. Arsip;
-



PEMERINTAH KABUPATEN TEMANGGUNG
KANTOR KESATUAN BANGSA DAN POLITIK
Alamat : Jl. Setia Budi No 1 Telp. (0293) 491048 Fax 491313 Kode Pos 56212
E-mail : kesbangpol@temanggungkab.go.id

SURAT REKOMENDASI

Nomor : 070 / 035 / 2016

- I. DASAR :
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 7 Tahun 2014, Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 64 Tahun 2011 tanggal 20 Desember 2011, tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi Penelitian
 - Surat Edaran Gubernur Jawa Tengah Nomor: 67 / 2013 Tanggal 11 Nopember 2013
 - Peraturan Gubernur Nomor 06 Tahun 2013, tentang Penyelenggaraan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jawa Tengah
- II. MEMBACA :
- Surat dari Badan Penanaman Modal Daerah Pemerintah Provinsi Jawa Tengah Nomor: 070 / 0278 / 04.5 /2016 Tanggal 9 Februari 2016 tentang Permohonan Ijin Penelitian /Uji Validitas /KKL/ survei / Magang di Wilayah Kab.Temanggung.
- III. Pada prinsipnya kami **TIDAK KEBERATAN** atas Kegiatan Survei / Penelitian / Riset / Magang / Pengambilan Data dan Praktek Kerja yang akan dilaksanakan oleh :
- a. Nama : Fierda Pangestika
- b. Kebangsaan : Indonesia.
- c. Alamat : Jurang Rt 003 / Rw 006 Ds Jurang ,Kec. Temanggung Kab.Temanggung
- d. Pekerjaan : Mahasiswa
- e. Penanggung Jawab : Abdullah Taman,S.E.,AK.,M.Si.,CA.
- f. Judul Penelitian : *Pengaruh Pengendalian Internal, Good Governance, dan Komitmen Organisasi terhadap kinerja pegawai bidang keuangan pemerintah daerah (Studi Empiris pada dinas Daerah Kabupaten Temanggung).*
- g. Lokasi : 1. Dinas Kesehatan Temanggung.
2. Sekretaris DPRD Kab. Temanggung.
- h. Lembaga : UNY.

DENGAN KETENTUAN SEBAGAI BERIKUT :

- Sebelum melakukan kegiatan terlebih dahulu melaporkan kepada Pejabat setempat / Lembaga swasta yang akan dijadikan obyek lokasi untuk mendapatkan petunjuk selanjutnya

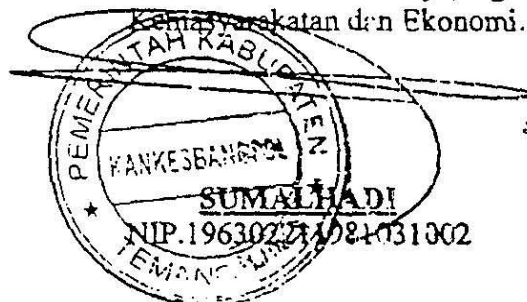
2. Pelaksanaan Kegiatan tersebut tidak disalah gunakan untuk tujuan tertentu yang dapat mengganggu stabilitas pemerintahan
3. Apabila kegiatan tersebut mendapat dukungan dana dari sponsor baik dari dalam negeri maupun luar negeri, agar dijelaskan pada saat mengajukan perijinan.
4. Tidak membahas masalah politik dan / atau agama yang dapat menimbulkan terganggunya stabilitas keamanan dan ketertiban.
5. Surat Rekomendasi Survei / Riset / Penelitian/ Izin Praktek ini dapat dicabut dan dinyatakan tidak berlaku apabila :
 - a. Pemegang Surat Rekomendasi Survey / Riset / Penelitian ini tidak mentaati / mengindahkan peraturan yang berlaku.
 - b. Obyek penelitian menolak untuk menerima Peneliti.
6. Setelah melakukan Survei,Riset, supaya menyerahkan hasilnya kepada Kepala Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Temanggung.

IV. Surat Rekomendasi Survey / Riset / KKL /Penelitian ini berlaku dari :
Tanggal 9 Februari 9 Maret 2016

V. Demikian untuk menjadikan maklum dan guna seperlunya.

Temanggung, 9 Februari 2016

a.n .KEPALA KANTOR KESBANGPOL
KABUPATEN TEMANGGUNG
Kasi Ketahanan Seni Budaya, Agama,
Kemasyarakatan dan Ekonomi.



Tembusan : dikirim kepada Yth :

1. Bapak Bupati Temanggung (Sbg. Laporan) ;
2. Kepala BAPPEDA Kab. Temanggung;
3. Yang bersangkutan ;
4. Arsip;



PEMERINTAH KABUPATEN TEMANGGUNG
KANTOR KESATUAN BANGSA DAN POLITIK
Alamat : Jl. Setia Budi No 1 Telp. (0293) 491048 Fax 491313 Kode Pos 56212
E-mail : kesbangpol@temanggungkab.go.id

SURAT REKOMENDASI

Nomor : 070 / 035 / 2016

- I. DASAR : 1. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 7 Tahun 2014, Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 64 Tahun 2011 tanggal 20 Desember 2011, tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi Penelitian
2. Surat Edaran Gubernur Jawa Tengah Nomor: 67 / 2013 Tanggal 11 Nopember 2013
3. Peraturan Gubernur Nomor 06 Tahun 2013, tentang Penyelenggaraan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jawa Tengah
- II. MEMBACA : Surat dari Badan Penanaman Modal Daerah Pemerintah Provinsi Jawa Tengah Nomor: 070 / 0278 / 04.5 / 2016 Tanggal 9 Februari 2016 tentang Permohonan Ijin Penelitian / Uji Validitas / KKL / survei / Magang di Wilayah Kab. Temanggung
- III. Pada prinsipnya kami **TIDAK KEBERATAN** atas Kegiatan Survei / Penelitian / Riset / Magang / Pengambilan Data dan Praktek Kerja yang akan dilaksanakan oleh :
- a. Nama : Fierda Pangestika
- b. Kebangsaan : Indonesia.
- c. Alamat : Jurang Rt 003 / Rw 006 Ds Jurang ,Kec. Temanggung Kab. Temanggung
- d. Pekerjaan : Mahasiswa
- e. Penanggung Jawab : Abdullah Tanan, S.E., AK., M.Si., CA.
- f. Judul Penelitian : *Pengaruh Pengendalian Internal, Good Governance, dan Komitmen Organisasi terhadap kinerja pegawai bidang keuangan pemerintah daerah (Studi Empiris pada dinas Daerah Kabupaten Temanggung).*
- g. Lokasi : 1. Dinas Pendidikan Temanggung.
2. Sekretaris DPRD Kab. Temanggung.
- h. Lembaga : UNY.

DENGAN KETENTUAN SEBAGAI BERIKUT :

1. Sebelum melakukan kegiatan terlebih dahulu melaporkan kepada Pejabat setempat / lembaga swasta yang akan dijadikan obyek lokasi untuk mendapatkan petunjuk seperlunya.

2. Pelaksanaan Kegiatan tersebut tidak disalah gunakan untuk tujuan tertentu yang dapat mengganggu stabilitas pemerintahan
3. Apabila kegiatan tersebut mendapat dukungan dana dari sponsor baik dari dalam negeri maupun luar negeri, agar dijelaskan pada saat mengajukan perijinan.
4. Tidak membahas masalah politik dan / atau agama yang dapat menimbulkan terganggunya stabilitas keamanan dan ketertiban.
5. Surat Rekomendasi Survei / Riset / Penelitian/ Izin Praktek ini dapat dicabut dan dinyatakan tidak berlaku apabila :
 - a. Pemegang Surat Rekomendasi Survey / Riset / Penelitian ini tidak mentaati / mengindahkan peraturan yang berlaku.
 - b. Obyek penelitian menolak untuk menerima Peneliti.
6. Setelah melakukan Survei,Riset, supaya menyerahkan hasilnya kepada Kepala Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Temanggung.

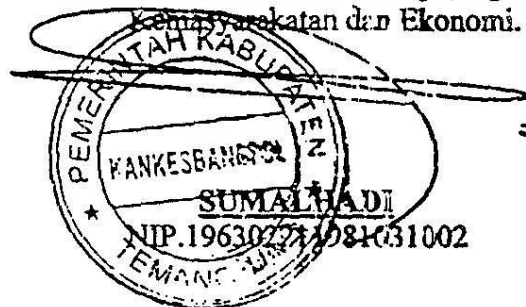
IV. Surat Rekomendasi Survey / Riset / KKL /Penelitian ini berlaku dari :

Tanggal 9 Februari 9 Maret 2016

V. Demikian untuk menjadikan maklum dan guna seperlunya.

Temanggung, 9 Februari 2016

a.n .KEPALA KANTOR KESBANGPOL
KABUPATEN TEMANGGUNG
Kasi Ketahanan Seni Budaya, Agama,
Kemasyarakatan dan Ekonomi.



Tembusan : dikirim kepada Yth :

1. Bapak Bupati Temanggung (Sbg. Laporan) ;
 2. Kepala BAPPEDA Kab. Temanggung;
 3. Yang bersangkutan ;
 4. Arsip;
-



PEMERINTAH KABUPATEN TEMANGGUNG
KANTOR KESATUAN BANGSA DAN POLITIK
Alamat : Jl. Setia Budi No 1 Telp. (0293) 491048 Fax 491313 Kode Pos 56212
E-mail : kesbangpol@temanggungkab.go.id

SURAT REKOMENDASI

Nomor : 070 / 035 / 2016

- I. DASAR : 1. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 7 Tahun 2014, Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 64 Tahun 2011 tanggal 20 Desember 2011, tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi Penelitian
2. Surat Edaran Gubernur Jawa Tengah Nomor: 67 / 2013 Tanggal 11 Nopember 2013
3. Peraturan Gubernur Nomor 06 Tahun 2013, tentang Penyelenggaraan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jawa Tengah
- II. MEMBACA : Surat dari Badan Penanaman Modal Daerah Pemerintah Provinsi Jawa Tengah Nomor: 070 / 0278 / 04.5 / 2016 Tanggal 9 Februari 2016 tentang Permohonan Ijin Penelitian / Uji Validitas / KKL / survei / Magang di Wilayah Kab. Temanggung
- III. Pada prinsipnya kami **TIDAK KEBERATAN** atas Kegiatan Survei / Penelitian / Riset / Magang / Pengambilan Data dan Praktek Kerja yang akan dilaksanakan oleh :
- a. Nama : Fierda Pangestika
- b. Kebangsaan : Indonesia.
- c. Alamat : Jurang Rt 001 / Rw 006 Ds Jurang ,Kec. Temanggung Kab. Temanggung
- d. Pekerjaan : Mahasiswa
- e. Penanggung Jawab : Abdullah Taman, S.E., AK., M.Si., CA.
- f. Judul Penelitian : *Pengaruh Pengendalian Internal, Good Governance, dan Komitmen Organisasi terhadap kinerja pegawai bidang keuangan pemerintah daerah (Studi Empiris pada dinas Daerah Kabupaten Temanggung).*
- g. Lokasi : 1. Dinas Pekerjaan Umum Temanggung.
2. Sekretaris DPRD Kab. Temanggung.
- h. Lembaga : UNY.

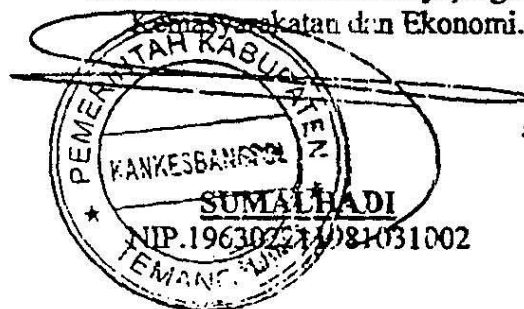
DENGAN KETENTUAN SEBAGAI BERIKUT :

1. Sebelum melakukan kegiatan terlebih dahulu melaporkan kepada Pejabat setempat / lembaga swasta yang akan dijadikan obyek lokasi untuk mendapatkan petunjuk selanjutnya

2. Pelaksanaan Kegiatan tersebut tidak disalah gunakan untuk tujuan tertentu yang dapat mengganggu stabilitas pemerintahan
 3. Apabila kegiatan tersebut mendapat dukungan dana dari sponsor baik dari dalam negeri maupun luar negeri, agar dijelaskan pada saat mengajukan perijinan.
 4. Tidak membahas masalah politik dan / atau agama yang dapat menimbulkan terganggunya stabilitas keamanan dan ketertiban.
 5. Surat Rekomendasi Survei / Riset / Penelitian/ Izin Praktek ini dapat dicabut dan dinyatakan tidak berlaku apabila :
 - a. Pemegang Surat Rekomendasi Survey / Riset / Penelitian ini tidak mentaati / mengindahkan peraturan yang berlaku.
 - b. Obyek penelitian menolak untuk menerima Peneliti.
 6. Setelah melakukan Survei,Riset, supaya menyerahkan hasilnya kepada Kepala Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Temanggung.
- IV. Surat Rekomendasi Survey / Riset / KKL /Penelitian ini berlaku dari :
Tanggal 9 Februari 9 Maret 2016
- V. Demikian untuk menjadikan maklum dan guna seperlunya.

Temanggung, 9 Februari 2016

a.n .KEPALA KANTOR KESBANGPOL
KABUPATEN TEMANGGUNG
Kasi Ketahanan Seri Budaya, Agama,
Kemasyarakatan dan Ekonomi.



Tembusan : dikirim kepada Yth :

1. Bapak Bupati Temanggung (Sbg. Laporan) ;
2. Kepala BAPPEDA Kab. Temanggung;
3. Yang bersangkutan ;
4. Arsip;



PEMERINTAH KABUPATEN TEMANGGUNG
KANTOR KESATUAN BANGSA DAN POLITIK
Alamat : Jl. Setia Budi No 1 Telp. (0293) 491048 Fax 491313 Kode Pos 56212
E-mail : kesbangpol@temanggungkab.go.id

SURAT REKOMENDASI

Nomor : 070 / 035 / 2016

- I. DASAR** :
1. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 7 Tahun 2014, Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 64 Tahun 2011 tanggal 20 Desember 2011, tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi Penelitian
 2. Surat Edaran Gubernur Jawa Tengah Nomor: 67 / 2013 Tanggal 11 Nopember 2013
 3. Peraturan Gubernur Nomor 06 Tahun 2013, tentang Penyelenggaraan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jawa Tengah
- II. MEMBACA** :
- Surat dari Badan Penanaman Modal Daerah Pemerintah Provinsi Jawa Tengah Nomor: 070 / 0278 / 04.5 / 2016 Tanggal 9 Februari 2016 tentang Permohonan Ijin Penelitian / Uji Validitas / KKL / survei / Magang di Wilayah Kab. Temanggung
- III. Pada prinsipnya kami TIDAK KEBERATAN** atas Kegiatan Survei / Penelitian / Riset / Magang / Pengambilan Data dan Praktek Kerja yang akan dilaksanakan oleh :
- a. Nama : Fierda Pangestika
- b. Kebangsaan : Indonesia.
- c. Alamat : Jurang Rt 003 / Rw 006 Ds Jurang ,Kec. Temanggung Kab. Temanggung
- d. Pekerjaan : Mahasiswa
- e. Penanggung Jawab : Abdullah Tamar, S.E., AK., M.Si., CA.
- f. Judul Penelitian : *Pengaruh Pengendalian Internal, Good Governance, dan Komitmen Organisasi terhadap kinerja pegawai bidang keuangan pemerintah daerah (Studi Empiris pada dinas Daerah Kabupaten Temanggung).*
- g. Lokasi : 1. Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga Temanggung.
2. Sekretaris DPRD Kab. Temanggung.
- h. Lembaga : UNY.

DENGAN KETENTUAN SEBAGAI BERIKUT :

1. Sebelum melakukan kegiatan terlebih dahulu melaporkan kepada Pejabat setempat / lembaga swasta yang akan dijadikan objek lokasi untuk mendapatkan petunjuk selanjutnya

2. Pelaksanaan Kegiatan tersebut tidak disalah gunakan untuk tujuan tertentu yang dapat mengganggu stabilitas pemerintahan
3. Apabila kegiatan tersebut mendapat dukungan dana dari sponsor baik dari dalam negeri maupun luar negeri, agar dijelaskan pada saat mengajukan perijinan.
4. Tidak membahas masalah politik dan / atau agama yang dapat menimbulkan terganggunya stabilitas keamanan dan ketertiban.
5. Surat Rekomendasi Survei / Riset / Penelitian/ Izin Praktek ini dapat dicabut dan dinyatakan tidak berlaku apabila :
 - a. Pemegang Surat Rekomendasi Survey / Riset / Penelitian ini tidak mentaati / mengindahkan peraturan yang berlaku.
 - b. Obyek penelitian menolak untuk menerima Peneliti.
6. Setelah melakukan Survei,Riset, supaya menyerahkan hasilnya kepada Kepala Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Temanggung.

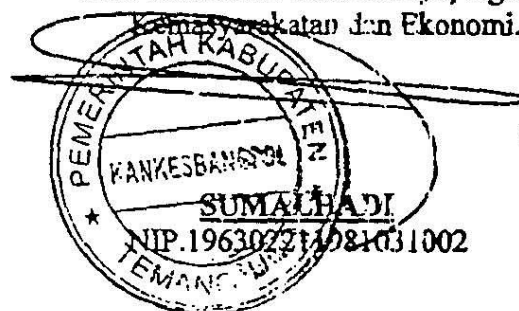
IV. Surat Rekomendasi Survey / Riset / KKL /Penelitian ini berlaku dari :

Tanggal 9 Februari 9 Maret 2016

V. Demikian untuk menjadikan maklum dan guna seperlunya.

Temanggung, 9 Februari 2016

a.n KEPALA KANTOR KESBANGPOL
KABUPATEN TEMANGGUNG
Kasi Ketahanan Seni Budaya, Agama,
Kemasyarakatan dan Ekonomi.



Tembusan : dikirim kepada Yth :

1. Bapak Bupati Temanggung (Sbg. Laporan) ;
 2. Kepala BAPPEDA Kab. Temanggung;
 3. Yang bersangkutan ;
 4. Arsip;
-



PEMERINTAH KABUPATEN TEMANGGUNG
KANTOR KESATUAN BANGSA DAN POLITIK
Alamat : Jl. Setia Budi No 1 Telp. (0293) 491048 Fax 491313 Kode Pos 56212
E-mail : kesbangpol@temanggungkab.go.id

SURAT REKOMENDASI

Nomor : 070 / 035 / 2016

- I. DASAR : 1. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 7 Tahun 2014, Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 64 Tahun 2011 tanggal 20 Desember 2011, tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi Penelitian
2. Surat Edaran Gubernur Jawa Tengah Nomor: 67 / 2013 Tanggal 11 Nopember 2013
3. Peraturan Gubernur Nomor 06 Tahun 2013, tentang Penyelenggaraan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jawa Tengah
- II. MEMEACA : Surat dari Badan Penanaman Modal Daerah Pemerintah Provinsi Jawa Tengah Nomor: 070 / 0278 / 04.5 / 2016 Tanggal 9 Februari 2016 tentang Permohonan Ijin Penelitian / Uji Validitas / KKL / survei / Magang di Wilayah Kab. Temanggung
- III. Pada prinsipnya kami **TIDAK KEBERATAN** atas Kegiatan Survei / Penelitian / Riset / Magang / Pengambilan Data dan Praktek Kerja yang akan dilaksanakan oleh :
- a. Nama : Fierda Pangestika
b. Ketaangsaan : Indonesia
c. Alamat : Jurang Rt 003 / Rw 006 Ds Jurang ,Kec. Temanggung Kab. Temanggung
d. Pekerjaan : Mahasiswa
e. Penanggung Jawab : Abdullah Taman, S.E., AK., M.Si., CA.
f. Judul Penelitian : *Pengaruh Pengendalian Internal, Good Governance, dan Komitmen Organisasi terhadap kinerja pegawai bidang keuangan pemerintah daerah (Studi Empiris pada dinas Daerah Kabupaten Temanggung).*
g. Lokasi : ① Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan, dan Aset Daerah Temanggung.
2. Sekretaris DPRD Kab. Temanggung.
h. Lembaga : UNY.

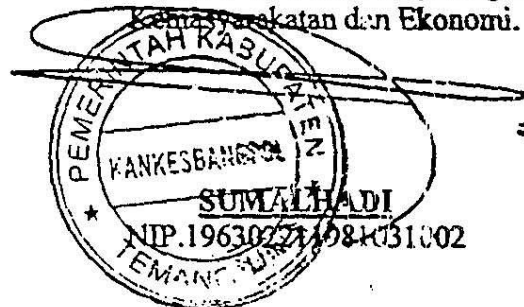
DENGAN KETENTUAN SEBAGAI BERIKUT :

1. Sebelum melakukan kegiatan terlebih dahulu melaporkan kepada Pejabat setempat / lembaga swasta yang akan dijadikan abyek lokasi untuk mendapatkan petunjuk selanjutnya

2. Pelaksanaan Kegiatan tersebut tidak disalah gunakan untuk tujuan tertentu yang dapat mengganggu stabilitas pemerintahan
 3. Apabila kegiatan tersebut mendapat dukungan dana dari sponsor baik dari dalam negeri maupun luar negeri, agar dijelaskan pada saat mengajukan perijinan.
 4. Tidak membahas masalah politik dan / atau agama yang dapat menimbulkan terganggunya stabilitas keamanan dan ketertiban.
 5. Surat Rekomendasi Survei / Riset / Penelitian/ Izin Praktek ini dapat dicabut dan dinyatakan tidak berlaku apabila :
 - a. Pemegang Surat Rekomendasi Survei / Riset / Penelitian ini tidak mentaati / mengindahkan peraturan yang berlaku.
 - b. Obyek penelitian menolak untuk menerima Peneliti.
 6. Setelah melakukan Survei,Riset, supaya menyerahkan hasilnya kepada Kepala Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Temanggung.
- IV. Surat Rekomendasi Survei / Riset / KKL /Penelitian ini berlaku dari :
Tanggal 9 Februari 9 Maret 2016
- V. Demikian untuk menjadikan maklum dan guna seperlunya.

Temanggung, 9 Februari 2016

a.n. KEPALA KANTOR KESBANGPOL
KABUPATEN TEMANGGUNG
Kasi Ketahanan Seni Budaya, Agama,
Kemasyarakatan dan Ekonomi.



Tembusan : dikirim kepada Yth :

1. Bapak Bupati Temanggung (Sbg. Laporan) ;
 2. Kepala BAPPEDA Kab. Temanggung;
 3. Yang bersangkutan ;
 4. Arsip;
-



PEMERINTAH KABUPATEN TEMANGGUNG
KANTOR KESATUAN BANGSA DAN POLITIK

Alamat : Jl. Setia Budi No 1 Telp. (0293) 491048 Fax 491313 Kode Pos 56212

E-mail : kesbangpol@temanggungkab.go.id

SURAT REKOMENDASI

Nomor : 070 / 035 / 2016

- I. DASAR : 1. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 7 Tahun 2014, Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 64 Tahun 2011 tanggal 20 Desember 2011, tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi Penelitian
2. Surat Edaran Gubernur Jawa Tengah Nomor: 67 / 2013 Tanggal 11 Nopember 2013
3. Peraturan Gubernur Nomor 06 Tahun 2013, tentang Penyelenggaraan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jawa Tengah
- II. MEMBACA : Surat dari Badan Penanaman Modal Daerah Pemerintah Provinsi Jawa Tengah Nomor: 070 / 0278 / 04.5 /2016 Tanggal 9 Februari 2016 tentang Permohonan Ijin Penelitian /Uji Validitas /KKL/ survei / Magang di Wilayah Kab.Temanggung
- III. Pada prinsipnya kami **TIDAK KEBERATAN** atas Kegiatan Survei / Penelitian / Riset / Magang / Pengambilan Data dan Praktek Kerja yang akan dilaksanakan oleh :
- a. Nama : Fierda Pangestika
- b. Kebangsaan : Indonesia.
- c. Alamat : Jurang Rt 003 / Rw 006 Ds Jurang ,Kec. Temanggung Kab.Temanggung
- d. Pekerjaan : Mahasiswa
- e. Penanggung Jawab : Abdullah Tamam,S.E.,AK.,M.Si.,CA.
- f. Judul Penelitian : *Pengaruh Pengendalian Internal, Good Governance, dan Komitmen Organisasi terhadap kinerja pegawai bidang keuangan pemerintah daerah (Studi Empiris pada dinas Daerah Kabupaten Temanggung).*
- g. Lokasi : ① Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, dan UKM Temanggung.
2. Sekretaris DPRD Kab. Temanggung.
- h. Lembaga : UNY.

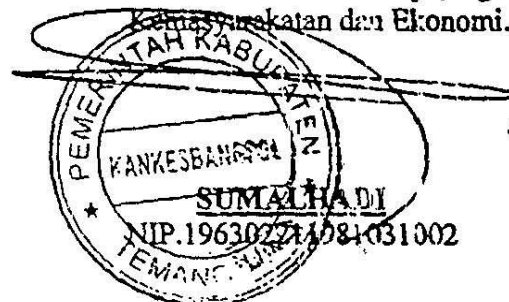
DENGAN KETENTUAN SEBAGAI BERIKUT :

1. Sebelum melakukan kegiatan terlebih dahulu melaporkan kepada Pejabat setempat / lembaga swasta yang akan dijadikan obyek lokasi untuk mendapatkan petunjuk

2. Pelaksanaan Kegiatan tersebut tidak disalah gunakan untuk tujuan tertentu yang dapat mengganggu stabilitas pemerintahan
 3. Apabila kegiatan tersebut mendapat dukungan dana dari sponsor baik dari dalam negeri maupun luar negeri, agar dijelaskan pada saat mengajukan perijinan.
 4. Tidak membahas masalah politik dan / atau agama yang dapat menimbulkan terganggunya stabilitas keamanan dan ketertiban.
 5. Surat Rekomendasi Survei / Riset / Penelitian/ Izin Praktek ini dapat dicabut dan dinyatakan tidak berlaku apabila :
 - a. Pemegang Surat Rekomendasi Survey / Riset / Penelitian ini tidak mentaati / mengindahkan peraturan yang berlaku.
 - b. Obyek penelitian menolak untuk menerima Peneliti.
 6. Setelah melakukan Survei,Riset, supaya menyerahkan hasilnya kepada Kepala Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Temanggung.
- IV. Surat Rekomendasi Survey / Riset / KKL /Penelitian ini berlaku dari :
Tanggal 9 Februari 9 Maret 2016
- V. Demikian untuk menjadikan maklum dan guna seperlunya.

Temanggung, 9 Februari 2016

a.n .KEPALA KANTOR KESBANGPOL
KABUPATEN TEMANGGUNG
Kasi Ketahanan Seni Budaya, Agama,
Kemasyarakatan dan Ekonomi.



Tembusan : dikirim kepada Yth :

1. Bapak Bupati Temanggung (Sbg. Laporan) ;
2. Kepala BAPPEDA Kab. Temanggung;
3. Yang bersangkutan ;
4. Arsip;



PEMERINTAH KABUPATEN TEMANGGUNG
KANTOR KESATUAN BANGSA DAN POLITIK
Alamat : Jl. Setia Budi No 1 Telp. (0293) 491048 Fax 491313 Kode Pos 56212
E-mail : kesbangpol@temanggungkab.go.id

SURAT REKOMENDASI

Nomor : 070 / 035 / 2016

- I. DASAR :
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 7 Tahun 2014, Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 64 Tahun 2011 tanggal 20 Desember 2011, tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi Penelitian
 - Surat Edaran Gubernur Jawa Tengah Nomor: 67 / 2013 Tanggal 11 Nopember 2013
 - Peraturan Gubernur Nomor 06 Tahun 2013, tentang Penyelenggaraan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jawa Tengah
- II. MEMBACA :
- Surat dari Badan Penanaman Modal Daerah Pemerintah Provinsi Jawa Tengah Nomor: 070 / 0278 / 04.5 / 2016 Tanggal 9 Februari 2016 tentang Permohonan Ijin Penelitian / Uji Validitas / KKL / survei / Magang di Wilayah Kab. Temanggung
- III. Pada prinsipnya kami **TIDAK KEBERATAN** atas Kegiatan Survei / Penelitian / Riset / Magang / Pengambilan Data dan Praktek Kerja yang akan dilaksanakan oleh :
- a. Nama : Fierda Pangestika
- b. Kebangsaan : Indonesia.
- c. Alamat : Jurang Rt 003 / Rw 006 Ds Jurang ,Kec. Temanggung Kab. Temanggung
- d. Pekerjaan : Mahasiswa
- e. Penanggung Jawab : Abdullah Taman, S.E., AK., M.Si., CA.
- f. Judul Penelitian : *Pengaruh Pengendalian Internal, Good Governance, dan Komitmen Organisasi terhadap kinerja pegawai bidang keuangan pemerintah daerah (Studi Empiris pada dinas Daerah Kabupaten Temanggung).*
- g. Lokasi : 1. Dinas Perikanan, Perkebunan, dan Kehutanan Temanggung.
2. Sekretaris DPRD Kab. Temanggung.
- h. Lembaga : UNY.

DENGAN KETENTUAN SEBAGAI BERIKUT :

- Sebelum melakukan kegiatan terlebih dahulu melaporkan kepada Pejabat setempat / lembaga swasta yang akan dijadikan lokasi untuk mendapatkan petunjuk

2. Pelaksanaan Kegiatan tersebut tidak disalah gunakan untuk tujuan tertentu yang dapat mengganggu stabilitas pemerintahan
3. Apabila kegiatan tersebut mendapat dukungan dana dari sponsor baik dari dalam negeri maupun luar negeri, agar dijelaskan pada saat mengajukan perijinan.
4. Tidak membahas masalah politik dan / atau agama yang dapat merubuhkan terganggunya stabilitas keamanan dan ketertiban.
5. Surat Rekomendasi Survei / Riset / Penelitian/ Izin Praktek ini dapat dicabut dan dinyatakan tidak berlaku apabila :
 - a. Pemegang Surat Rekomendasi Survey / Riset / Penelitian ini tidak mentaati / mengindahkan peraturan yang berlaku.
 - b. Obyek penelitian menolak untuk menerima Peneliti.
6. Setelah melakukan Survei,Riset, supaya menyerahkan hasilnya kepada Kepala Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Temanggung.

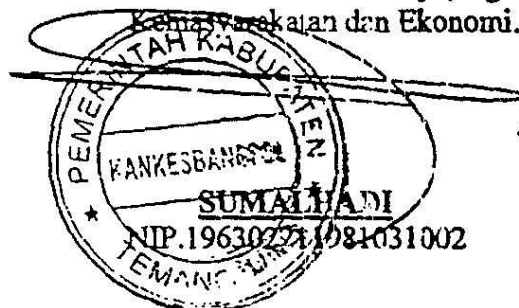
IV. Surat Rekomendasi Survey / Riset / KKL /Penelitian ini berlaku dari :

Tanggal 9 Februari 9 Maret 2016

V. Demikian untuk menjadikan maklum dan guna seperlunya.

Temanggung, 9 Februari 2016

a.n .KEPALA KANTOR KESBANGPOL
KABUPATEN TEMANGGUNG
Kasi Ketahanan Seni Budaya, Agama,
Kemasyarakatan dan Ekonomi.



Tembusan : dikirim kepada Yth :

1. Bapak Bupati Temanggung (Sbg. Laporan) ;
2. Kepala BAPPEDA Kab. Temanggung;
3. Yang bersangkutan ;
4. Arsip;



PEMERINTAH KABUPATEN TEMANGGUNG
KANTOR KESATUAN BANGSA DAN POLITIK
Alamat : Jl. Setia Budi No 1 Telp. (0293) 491048 Fax 491313 Kode Pos 56212
E-mail : kesbangpol@temanggungkab.go.id

SURAT REKOMENDASI

Nomor : 070 / 035 / 2016

- I. DASAR :
1. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 7 Tahun 2014, Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 64 Tahun 2011 tanggal 20 Desember 2011, tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi Penelitian
 2. Surat Edaran Gubernur Jawa Tengah Nomor: 67 / 2013 Tanggal 11 Nopember 2013
 3. Peraturan Gubernur Nomor 06 Tahun 2013, tentang Penyelenggaraan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jawa Tengah

- II. MEMBACA :
- Surat dari Badan Penanaman Modal Daerah Pemerintah Provinsi Jawa Tengah Nomor: 070 / 0278 / 04.5 / 2016 Tanggal 9 Februari 2016 tentang Permohonan Ijin Penelitian / Uji Validitas / KKI / survei / Magang di Wilayah Kab. Temanggung

III. Pada prinsipnya kami **TIDAK KEBERATAN** atas Kegiatan Survei / Penelitian / Riset / Magang / Pengambilan Data dan Praktek Kerja yang akan dilaksanakan oleh :

- a. Nama : Fierda Pangestika
- b. Kebangsaan : Indonesia.
- c. Alamat : Jurang Rt 003 / Rw 006 Ds Jurang ,Kec. Temanggung Kab. Temanggung
- d. Pekerjaan : Mahasiswa
- e. Penanggung Jawab : Abdullah Taman, S.E., AK., M.Si., CA.
- f. Judul Penelitian : *Pengaruh Pengendalian Internal, Good Governance, dan Komitmen Organisasi terhadap kinerja pegawai bidang keuangan pemerintah daerah (Studi Empiris pada dinas Daerah Kabupaten Temanggung).*
- g. Lokasi : 1. Dinas *Kependudukan dan Pencatatan Sipil* Temanggung.
2. Sekretaris DPRD Kab. Temanggung.
- h. Lembaga : UNY.

DENGAN KETENTUAN SEBAGAI BERIKUT :

1. Sebelum melakukan kegiatan terlebih dahulu melaporkan kepada Pejabat setempat / lembaga swasta yang akan dijadikan *lokasi* untuk mendapatkan petunjuk

2. Pelaksanaan Kegiatan tersebut tidak disalah gunakan untuk tujuan tertentu yang dapat mengganggu stabilitas pemerintahan
3. Apabila kegiatan tersebut mendapat dukungan dana dari sponsor baik dari dalam negeri maupun luar negeri, agar dijelaskan pada saat mengajukan perijinan.
4. Tidak membahas masalah politik dan / atau agama yang dapat menimbulkan terganggunya stabilitas keamanan dan ketertiban.
5. Surat Rekomendasi Survei / Riset / Penelitian/ Izin Praktek ini dapat dicabut dan dinyatakan tidak berlaku apabila :
 - a. Pemegang Surat Rekomendasi Survey / Riset / Penelitian ini tidak mentaati / mengindahkan peraturan yang berlaku.
 - b. Obyek penelitian menolak untuk menerima Peneliti.
6. Setelah melakukan Survei,Riset, supaya menyerahkan hasilnya kepada Kepala Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Temanggung.

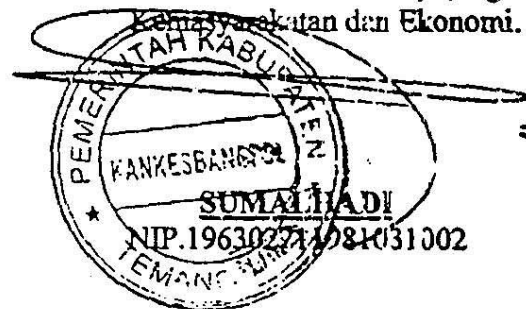
IV. Surat Rekomendasi Survey / Riset / KKL /Penelitian ini berlaku dari :

Tanggal 9 Februari 9 Maret 2016

V. Demikian untuk menjadikan maklum dan guna seperlunya.

Temanggung, 9 Februari 2016

a.n .KEPALA KANTOR KESBANGPOL
KABUPATEN TEMANGGUNG
Kasi Ketahanan Seni Budaya, Agama,
Kemasyarakatan dan Ekonomi.



Tembusan : dikirim kepada Yth :

1. Bapak Bupati Temanggung (Sbg. Laporan) ;
 2. Kepala BAPPEDA Kab. Temanggung;
 3. Yang bersangkutan ;
 4. Arsip;
-



PEMERINTAH KABUPATEN TEMANGGUNG
KANTOR KESATUAN BANGSA DAN POLITIK
Alamat : Jl. Setia Budi No 1 Telp. (0293) 491048 Fax 491313 Kode Pos 56212
E-mail : kesbangpol@temanggungkab.go.id

SURAT REKOMENDASI

Nomor : 070 / 035 / 2016

- I. DASAR :
1. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 7 Tahun 2014, Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 64 Tahun 2011 tanggal 20 Desember 2011, tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi Penelitian
 2. Surat Edaran Gubernur Jawa Tengah Nomor: 67 / 2013 Tanggal 11 Nopember 2013
 3. Peraturan Gubernur Nomor 06 Tahun 2013, tentang Penyelenggaraan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jawa Tengah
- II. MEMBACA : Surat dari Badan Penanaman Modal Daerah Pemerintah Provinsi Jawa Tengah Nomor: 070 / 0278 / 04.5 /2016 Tanggal 9 Februari 2016 tentang Permohonan Ijin Penelitian /Uji Validitas /KKL/ survei / Magang di Wilayah Kab.Temanggung
- III. Pada prinsipnya kami **TIDAK KEBERATAN** atas Kegiatan Survei / Penelitian / Riset / Magang / Pengambilan Data dan Praktek Kerja yang akan dilaksanakan oleh :
- a. Nama : Fierda Pangestika
- b. Kebangsaan : Indonesia.
- c. Alamat : Jurang Rt 003 / Rw 006 Ds Jurang ,Kec. Temanggung Kab.Temanggung
- d. Pekerjaan : Mahasiswa
- e. Penanggung Jawab : Abdullah Taman,S.E.,AK.,M.Si.,CA.
- f. Judul Penelitian : *Pengaruh Pengendalian Internal, Good Governance, dan Komitmen Organisasi terhadap kinerja pegawai bidang keuangan pemerintah daerah (Studi Empiris pada dinas Daerah Kabupaten Temanggung).*
- g. Lokasi : 1. Dinas *Manajemen Kearsn dan Transmigrasi* Temanggung.
2. Sekretaris DPRD Kab. Temanggung.
- h. Lembaga : UNY.

DENGAN KETENTUAN SEBAGAI BERIKUT :

1. Sebelum melakukan kegiatan terlebih dahulu melaporkan kepada Pejabat setempat / lembaga swasta yang akan dijadikan ~~tempat~~ lokasi untuk mendapatkan petunjuk selanjutnya

2. Pelaksanaan Kegiatan tersebut tidak disalah gunakan untuk tujuan tertentu yang dapat mengganggu stabilitas pemerintahan
3. Apabila kegiatan tersebut mendapat dukungan dana dari sponsor baik dari dalam negeri maupun luar negeri, agar dijelaskan pada saat mengajukan perijinan.
4. Tidak membahas masalah politik dan / atau agama yang dapat menimbulkan terganggunya stabilitas keamanan dan ketertiban.
5. Surat Rekomendasi Survei / Riset / Penelitian/ Izin Praktek ini dapat dicabut dan dinyatakan tidak berlaku apabila :
 - a. Pemegang Surat Rekomendasi Survey / Riset / Penelitian ini tidak mentaati / mengindahkan peraturan yang berlaku.
 - b. Obyek penelitian menolak untuk menerima Peneliti.
6. Setelah melakukan Survei,Riset, supaya menyerahkan hasilnya kepada Kepala Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Temanggung.

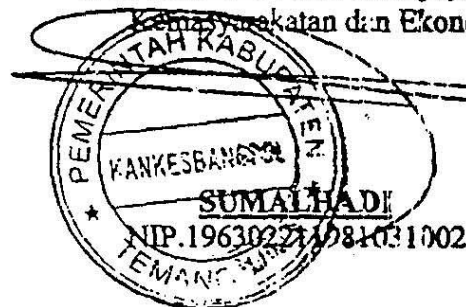
IV. Surat Rekomendasi Survey / Riset / KKL /Penelitian ini berlaku dari :

Tanggal 9 Februari 9 Maret 2016

V. Demikian untuk menjadikan maklum dan guna seperlunya.

Temanggung, 9 Februari 2016

a.n .KEPALA KANTOR KESBANGPOL
KABUPATEN TEMANGGUNG
Kasi Ketahanan Seni Budaya, Agama,
Kemasyarakatan dan Ekonomi.



Tembusan : dikirim kepada Yth :

1. Bapak Bupati Temanggung (Sbg. Laporan) ;
2. Kepala BAPPEDA Kab. Temanggung;
3. Yang bersangkutan ;
4. Arsip;



PEMERINTAH KABUPATEN TEMANGGUNG
KANTOR KESATUAN BANGSA DAN POLITIK
Alamat : Jl. Setia Budi No 1 Telp. (0293) 491048 Fax 491313 Kode Pos 56212
E-mail : kesbangpol@temanggungkab.go.id

SURAT REKOMENDASI

Nomor : 070 / 035 / 2016

- I. DASAR :
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 7 Tahun 2014, Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 64 Tahun 2011 tanggal 20 Desember 2011, tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi Penelitian
 - Surat Edaran Gubernur Jawa Tengah Nomor: 67 / 2013 Tanggal 11 Nopember 2013
 - Peraturan Gubernur Nomor 06 Tahun 2013, tentang Penyelenggaraan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jawa Tengah

- II. MEMBACA :
- Surat dari Badan Penanaman Modal Daerah Pemerintah Provinsi Jawa Tengah Nomor: 070 / 0278 / 04.5 / 2016 Tanggal 9 Februari 2016 tentang Permohonan Ijin Penelitian / Uji Validitas / KKL / survei / Magang di Wilayah Kab. Temanggung

III. Pada prinsipnya kami **TIDAK KEBERATAN** atas Kegiatan Survei / Penelitian / Riset / Magang / Pengambilan Data dan Praktek Kerja yang akan dilaksanakan oleh :

- a. Nama : Fierda Pangestika
- b. Kebangsaan : Indonesia.
- c. Alamat : Jurang Rt 003 / Rw 006 Ds Jurang ,Kec. Temanggung Kab. Temanggung
- d. Pekerjaan : Mahasiswa
- e. Penanggung Jawab : Abdullah Taman, S.E., AK., M.Si., CA.
- f. Judul Penelitian : *Pengaruh Pengendalian Internal, Good Governance, dan Komitmen Organisasi terhadap kinerja pegawai bidang keuangan pemerintah daerah (Studi Empiris pada dinas Daerah Kabupaten Temanggung).*
- g. Lokasi : Dinas Sosial Temanggung.
2. Sekretaris DPRD Kab. Temanggung.
- h. Lembaga : UNY.

DENGAN KETENTUAN SEBAGAI BERIKUT :

- Sebelum melakukan kegiatan terlebih dahulu melaporkan kepada Pejabat setempat / lembaga swasta yang akan dijadikan obyek lokasi untuk mendapatkan petunjuk

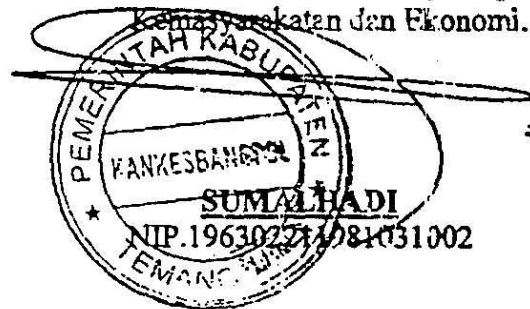
2. Pelaksanaan Kegiatan tersebut tidak disalah gunakan untuk tujuan tertentu yang dapat mengganggu stabilitas pemerintahan
3. Apabila kegiatan tersebut mendapat dukungan dana dari sponsor baik dari dalam negeri maupun luar negeri, agar dijelaskan pada saat mengajukan perijinan.
4. Tidak membahas masalah politik dan / atau agama yang dapat menimbulkan terganggunya stabilitas keamanan dan ketertiban.
5. Surat Rekomendasi Survei / Riset / Penelitian/ Izin Praktek ini dapat dicabut dan dinyatakan tidak berlaku apabila :
 - a. Pemegang Surat Rekomendasi Survey / Riset / Penelitian ini tidak mentaati / mengindahkan peraturan yang berlaku.
 - b. Obyek penelitian menolak untuk menerima Peneliti.
6. Setelah melakukan Survei,Riset, supaya menyerahkan hasilnya kepada Kepala Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Temanggung.

IV. Surat Rekomendasi Survey / Riset / KKL /Penelitian ini berlaku dari :
Tanggal 9 Februari 9 Maret 2016

V. Demikian untuk menjadikan maklum dan guna seperlunya.

Temanggung, 9 Februari 2016

a.n KEPALA KANTOR KESBANGPOL
KABUPATEN TEMANGGUNG
Kasi Ketahanan Seni Budaya, Agama,
Kemasyarakatan dan Ekonomi.



Tembusan : dikirim kepada Yth :

1. Bapak Bupati Temanggung (Sbg. Laporan) ;
2. Kepala BAPPEDA Kab. Temanggung;
3. Yang bersangkutan ;
4. Arsip;



PEMERINTAH KABUPATEN TEMANGGUNG
KANTOR KESATUAN BANGSA DAN POLITIK
Alamat : Jl. Setia Budi No 1 Telp. (0293) 491048 Fax 491313 Kode Pos 56212
E-mail : kesbangpol@temanggungkab.go.id

SURAT REKOMENDASI

Nomor : 070 / 035 / 2016

- I. DASAR : 1. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 7 Tahun 2014, Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 64 Tahun 2011 tanggal 20 Desember 2011, tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi Penelitian
2. Surat Edaran Gubernur Jawa Tengah Nomor: 67 / 2013 Tanggal 11 Nopember 2013
3. Peraturan Gubernur Nomor 06 Tahun 2013, tentang Penyelenggaraan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jawa Tengah
- II. MEMBACA : Surat dari Badan Penanaman Modal Daerah Pemerintah Provinsi Jawa Tengah Nomor: 070 / 0278 / 04.5 /2016 Tanggal 9 Februari 2016 tentang Permohonan Ijin Penelitian /Uji Validitas /KKL/ survei / Magang di Wilayah Kab.Temanggung
- III. Pada prinsipnya kami **TIDAK KEBERATAN** atas Kegiatan Survei / Penelitian / Riset / Magang / Pengambilan Data dan Praktek Kerja yang akan dilaksanakan oleh :
- a. Nama : Fierda Pangestika
- b. Kebangsaan : Indonesia
- c. Alamat : Jurang Rt 003 / Rw 006 Ds Jurang ,Kec. Temanggung Kab.Temanggung
- d. Pekerjaan : Mahasiswa
- e. Penanggung Jawab : Abdullah Taman,S.E.,AK.,M.Si.,CA.
- f. Judul Penelitian : *Pengaruh Pengendalian Internal, Good Governance, dan Komitmen Organisasi terhadap kinerja pegawai bidang keuangan pemerintah daerah (Studi Empiris pada dinas Daerah Kabupaten Temanggung).*
- g. Lokasi : ①.Dinas Pertubungan, komunikasi, dan informatika Temanggung.
2. Sekretaris DPRD Kab. Temanggung.
- h. Lembaga : UNY.

DENGAN KETENTUAN SEBAGAI BERIKUT :

1. Sebelum melakukan kegiatan terlebih dahulu melaporkan kepada Pejabat setempat / lembaga swasta yang akan dijadikan obyek lokasi untuk mendapatkan petunjuk selanjutnya

2. Pelaksanaan Kegiatan tersebut tidak disalah gunakan untuk tujuan tertentu yang dapat mengganggu stabilitas pemerintahan
3. Apabila kegiatan tersebut mendapat dukungan dana dari sponsor baik dari dalam negeri maupun luar negeri, agar dijelaskan pada saat mengajukan perijinan.
4. Tidak membahas masalah politik dan / atau agama yang dapat menimbulkan terganggunya stabilitas keamanan dan ketertiban.
5. Surat Rekomendasi Survei / Riset / Penelitian/ Izin Praktek ini dapat dicabut dan dinyatakan tidak berlaku apabila :
 - a. Pemegang Surat Rekomendasi Survey / Riset / Penelitian ini tidak mentaati / mengindahkan peraturan yang berlaku.
 - b. Obyek penelitian menolak untuk menerima Peneliti.
6. Setelah melakukan Survei,Riset, supaya menyerahkan hasilnya kepada Kepala Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Temanggung.

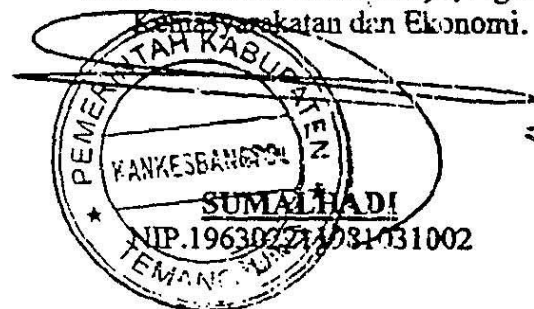
IV. Surat Rekomendasi Survey / Riset / KKL /Penelitian ini berlaku dari :

Tanggal 9 Februari 9 Maret 2016

V. Demikian untuk menjadikan maklum dan guna seperlunya.

Temanggung, 9 Februari 2016

a.n .KEPALA KANTOR KESBANGPOL
KABUPATEN TEMANGGUNG
Kasi Ketahanan Seni Budaya, Agama,
Kemasyarakatan dan Ekonomi.



Tembusan : dikirim kepada Yth :

1. Bapak Bupati Temanggung (Sbg. Laporan) ;
 2. Kepala BAPPEDA Kab. Temanggung;
 3. Yang bersangkutan ;
 4. Arsip;
-



PEMERINTAH KABUPATEN TEMANGGUNG
KANTOR KESATUAN BANGSA DAN POLITIK

Alamat : Jl. Setia Budi No 1 Telp. (0293) 491048 Fax 491313 Kode Pos 56212

E-mail : kesbangpol@temanggungkab.go.id

SURAT REKOMENDASI

Nomor : 070 / 035 / 2016

- I. DASAR :
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 7 Tahun 2014, Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 64 Tahun 2011 tanggal 20 Desember 2011, tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi Penelitian
 - Surat Edaran Gubernur Jawa Tengah Nomor: 67 / 2013 Tanggal 11 Nopember 2013
 - Peraturan Gubernur Nomor 06 Tahun 2013, tentang Penyelenggaraan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jawa Tengah
- II. MEMBACA :
- Surat dari Badan Penanaman Modal Daerah Pemerintah Provinsi Jawa Tengah Nomor: 070 / 0278 / 04.5 / 2016 Tanggal 9 Februari 2016 tentang Permohonan Ijin Penelitian / Uji Validitas / KKL / survei / Magang di Wilayah Kab. Temanggung
- III. Pada prinsipnya kami **TIDAK KEBERATAN** atas Kegiatan Survei / Penelitian / Riset / Magang / Pengambilan Data dan Praktek Kerja yang akan dilaksanakan oleh :
- Nama : Fierda Pangestika
 - Kebangsaan : Indonesia.
 - Alamat : Jurang Rt 003 / Rw 006 Ds Jurang ,Kec. Temanggung Kab. Temanggung
 - Pekerjaan : Mahasiswa
 - Penanggung Jawab : Abdullah Taman, S.E., AK., M.Si., CA.
 - Judul Penelitian : *Pengaruh Pengendalian Internal, Good Governance, dan Komitmen Organisasi terhadap kinerja pegawai bidang keuangan pemerintah daerah (Studi Empiris pada dinas Daerah Kabupaten Temanggung).*
 - Lokasi : ① Dinas *Peternakan dan Perikanan* Temanggung.
2. Sekretaris DPRD Kab. Temanggung.
 - Lembaga : UNY.

DENGAN KETENTUAN SEBAGAI BERIKUT :

- Sebelum melakukan kegiatan terlebih dahulu melaporkan kepada Pejabat setempat / lembaga swasta yang akan dijadikan obyek lokasi untuk mendapatkan petunjuk selanjutnya

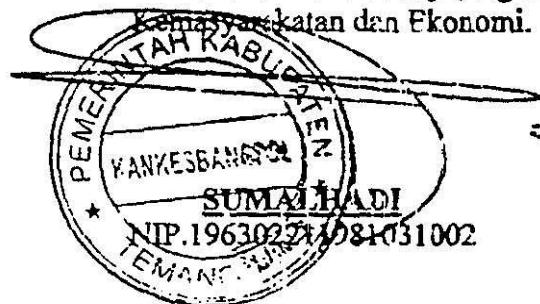
2. Pelaksanaan Kegiatan tersebut tidak disalah gunakan untuk tujuan tertentu yang dapat mengganggu stabilitas pemerintahan
3. Apabila kegiatan tersebut mendapat dukungan dana dari sponsor baik dari dalam negeri maupun luar negeri, agar dijelaskan pada saat mengajukan perijinan.
4. Tidak membahas masalah politik dan / atau agama yang dapat menimbulkan terganggunya stabilitas keamanan dan ketertiban.
5. Surat Rekomendasi Survei / Riset / Penelitian/ Izin Praktek ini dapat dicabut dan dinyatakan tidak berlaku apabila :
 - a. Pemegang Surat Rekomendasi Survey / Riset / Penelitian ini tidak mentaati / mengindahkan peraturan yang berlaku.
 - b. Obyek penelitian menolak untuk menerima Peneliti.
6. Setelah melakukan Survei,Riset, supaya menyerahkan hasilnya kepada Kepala Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Temanggung.

IV. Surat Rekomendasi Survey / Riset / KKL /Penelitian ini berlaku dari :
Tanggal 9 Februari 9 Maret 2016

V. Demikian untuk menjadikan maklum dan guna seperiunya.

Temanggung, 9 Februari 2016

a.n KEPALA KANTOR KESBANGPOL
KABUPATEN TEMANGGUNG
Kasi Ketahanan Seni Budaya, Agama,
Kemasyarakatan dan Ekonomi.



Tembusan : dikirim kepada Yth :

1. Bapak Bupati Temanggung (Sbg. Laporan) ;
2. Kepala BAPPEDA Kab. Temanggung;
3. Yang bersangkutan ;
4. Arsip;